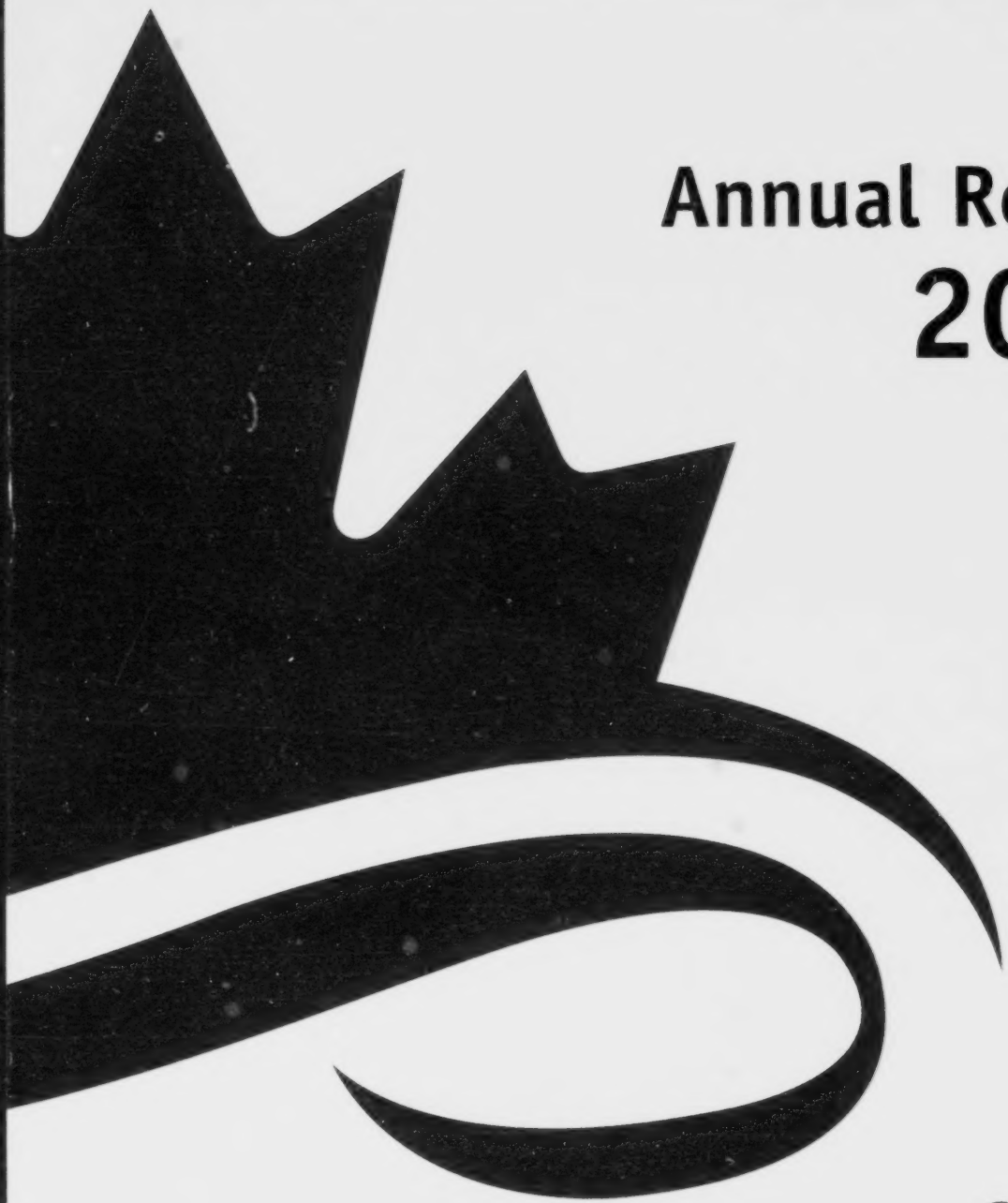
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Annual Report 2004



Canada

National Office

Canadian Human Rights Commission

344 Slater Street, 8th Floor
Ottawa, Ontario
K1A 1E1
Telephone: (613) 995-1151
Toll Free: 1-888-214-1090
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (613) 996-9661
Electronic mail: info.com@chrc-ccdp.ca
Website: www.chrc-ccdp.ca

Regional Offices

Atlantic

504 - 5475 Spring Garden Road
Halifax, Nova Scotia
B3J 3T2
Telephone: (902) 426-8380
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (902) 426-2685

Quebec

470 - 1253 McGill College Avenue
Montréal, Quebec
H3B 2Y5
Telephone: (514) 283-5218
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (514) 283-5084

Ontario

South Tower
1002 - 175 Bloor Street East
Toronto, Ontario
M4W 3R8
Telephone: (416) 973-5527
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (416) 973-6184

Prairies and Nunavut

(Manitoba, Saskatchewan,
Northwestern Ontario and Nunavut)
750 - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba
R3C 3R8
Telephone: (204) 983-2189
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (204) 983-6132

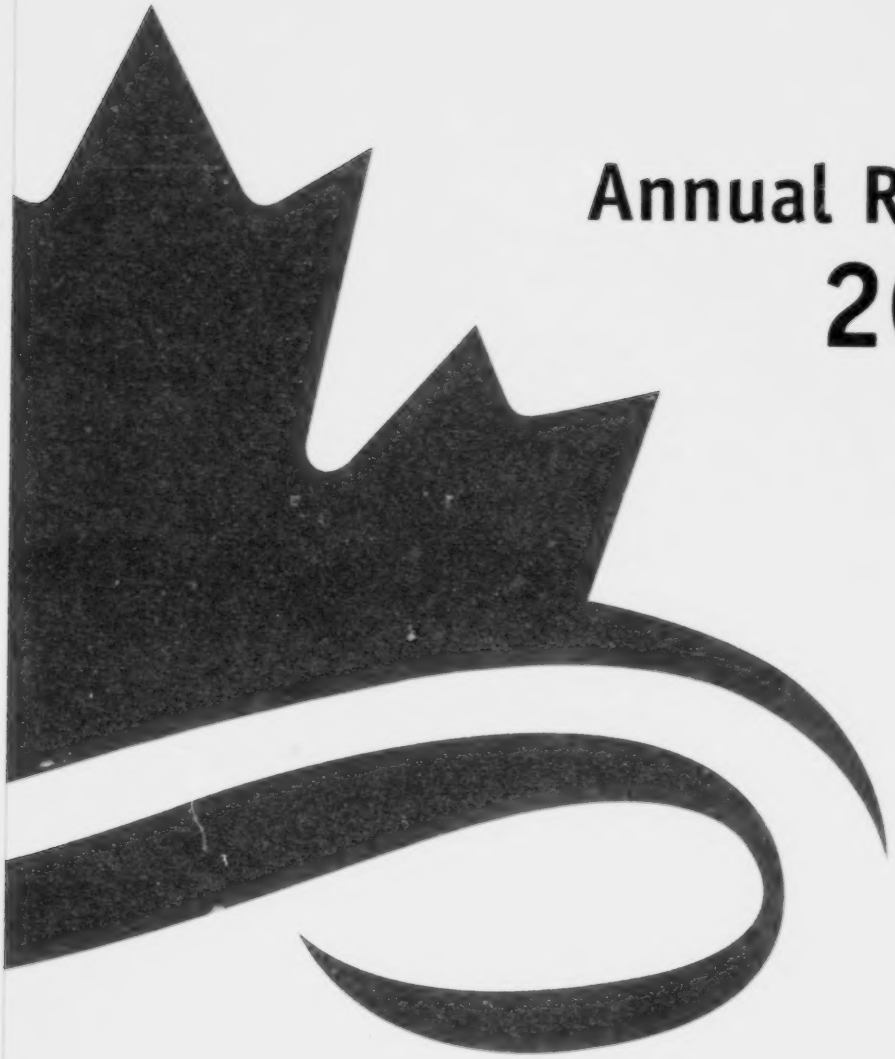
Alberta and Northwest Territories

308 - 10010 106 Street
Edmonton, Alberta
T5J 3L8
Telephone: (780) 495-4040
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (780) 495-4044

British Columbia and Yukon

301 - 1095 West Pender Street
Vancouver, British Columbia
V6E 2M6
Telephone: (604) 666-2251
Toll Free: 1-800-999-6899
TTY: 1-888-643-3304
Fax: (604) 666-2386

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION



Annual Report 2004

Canada

© Minister of Public Works and Government Services 2005
Cat. No. HR1-2004
ISBN 0-662-68906-2

This publication is available in alternative formats
and on the Commission's website at:
www.chrc-ccdp.ca

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2005

The Honourable Daniel Hays
Speaker of the Senate
The Senate
Ottawa, Ontario
K1A 0A4

Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2004 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the Senate.

Yours sincerely,

Mary Gusella

Encl.

c.c.: Mr. Paul Bélisle
Clerk of the Senate and Clerk of the Parliaments

CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION
COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE

Chief Commissioner *Présidente*

March 2005

The Honourable Peter Milliken, M.P.
Speaker of the House of Commons
House of Commons
Ottawa, Ontario
K1A 0A6

Dear Mr. Speaker,

Pursuant to section 61 of the *Canadian Human Rights Act* and section 32 of the *Employment Equity Act*, I have the honour to transmit the *2004 Annual Report* of the Canadian Human Rights Commission to you for tabling in the House of Commons.

Yours sincerely,

Mary Gusella

Encl.

c.c.: Mr. William C. Corbett
Clerk of the House

Ottawa, Canada K1A 1E1

Table of Contents

Chief Commissioner's Message 1

Highlights 3

Moving Forward in Human Rights 5

Moving Forward in Employment Equity 16

Fostering Human Rights 27

Modern Management 31

Consultations 33

Biographies of Commissioners 37

Chief Commissioner's Message

This annual report will outline further improvements the Commission has made by developing and implementing a new business model to deliver its mandates under the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act* more effectively and efficiently.

Changes such as putting more focus on mediation and streamlining the investigation process are having an impact on how effectively human rights complaints can be resolved. Two years after launching the reforms, the Commission is succeeding in reducing the caseload. The average age of the Commission's caseload has declined from over 25 months in 2002 to about 12 months now, an improvement of 50%.

With more fine-tuning, the new model should help the Commission improve its performance even more.

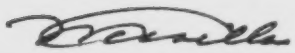
In employment equity, the Commission has made some adjustments to make the most effective use of its resources. The Commission has continued to make progress in ensuring that employers covered by the *Employment Equity Act* comply with the Act. Since it began conducting compliance audits in 1997, the Commission has now put under audit a total of 282 employers, representing 77% of the workforce covered by the Act.

The Commission is moving into the next phase of its transformation. This involves moving more resources to the front end of the case management continuum by focussing on discrimination prevention and undertaking more studies and proactive initiatives to address key human rights issues. The knowledge gained through these efforts will guide the Commission's work in broader ways.

In 2004, the Commission continued to take part in major human rights files. For example, the Commission appeared before the Supreme Court of Canada on the issue of same-sex marriage.

In all our work, good communication and cooperation with stakeholders are of vital importance. To this end, the Commission has carried out extensive consultations on key principles which should help shape future reforms of the *Canadian Human Rights Act* and its administration.

Guided by modern management practices, the Commission is committed to making the best use of its resources to encourage the fullest possible application of human rights principles in all areas of federal jurisdiction.



Mary Gusella
Chief Commissioner

Highlights

- A reduction in the average age of the Commission's caseload from 25 months in 2002 to 15 months in 2003 and just over 12 months in 2004.
- An improvement in the percentage of active cases aged two years and older in our caseload, from 27% in 2002 to 15% in 2003 and 9% in 2004.
- A 26% reduction over a period of two years in the total active caseload, from 1,287 cases in 2002 to 1,219 in 2003 and 955 cases in 2004.
- An increase of 70% over 2002 in the number of final decisions.
- A relatively steady trend in the number of complaints settled through mediation and conciliation: 46% in 2003 and 41% in 2004. In addition, a more rigorous monitoring system of settlements was introduced.
- A 37% decrease in the number of cases referred to Tribunal.[1]
- A 100% increase in the number of cases referred to alternative redress mechanisms.
- From 1997 to 2004, 282 employers, representing 77% of the workforce covered by the *Employment Equity Act*, have been audited.
- An increase in the number of employers found in compliance to 44, a record number and slightly above the 40 found in compliance in 2003 and 32 in 2002.
- The representation of persons with disabilities in the public sector has increased from 3.9% in 1997 to 5.7% in 2003.
- The Commission established a new discrimination prevention unit to work with employers to improve the human rights culture in the workplace.
- The Commission released a special report on the human rights of women in the federal correctional system.
- The Commission acted as an intervener before the Supreme Court of Canada in the Government of Canada's reference of the same-sex marriage issue.
- The Commission participated in a Supreme Court of Canada hearing of *House of Commons et al. v. Satnam Vaid et al.* This case deals with

1 See Figure 3 – Explanation provided for cases referred to Tribunal.

the question of whether the *Canadian Human Rights Act* applies to parliamentary employees.

- The Federal Court of Appeal rendered a decision in the pay equity case *Canadian Human Rights Commission v. Air Canada*. The appeal court gave a broad interpretation to the meaning of "establishment" under the *Canadian Human Rights Act*, ensuring that pay equity requirements apply broadly throughout Air Canada. The Supreme Court of Canada has given Air Canada leave to appeal.

Service Improvements in 2004

Over the last two years, significant changes within the Commission have led to more effective, consistent and timely handling of human rights cases. This year, there were additional improvements. These included:

- improving effectiveness and efficiency at the complaint intake level;
- developing a more effective and efficient process for notifying respondents;
- developing a pilot preliminary assessment approach; and
- creating a more rigorous settlement monitoring system.

The new intake process ensures that complaints are carefully scrutinized in a uniform manner at the intake level. Often, this involves referring the complaint for review to a team of legal, policy and operational staff.

This process helps to establish how the complaint should be handled. This might involve accepting it at the Commission for mediation or investigation, referring it back to an internal grievance or conflict management process in the department or company concerned, or directing it to another, more appropriate, agency. If a complaint is referred to another dispute settlement mechanism, the complainant retains the right to return to the Commission if the matter is not resolved.

To further improve resolution of cases at an early stage, the Commission worked on a pilot preliminary assessment project which was launched early in 2005. This involves a human rights specialist helping parties to a dispute to clarify and narrow the issues just after the complaint is received. This may lead to a settlement, an agreement to enter mediation, a non-confidential report that will speed up investigation, or referral to a more appropriate grievance or review procedure.

The advantages of this approach include timeliness and an opportunity to resolve a dispute early, before positions harden.

All these measures aimed at improving the effectiveness and the efficiency of the process contributed to reducing the number of cases referred to investigation.

Finally, the Commission is taking a more stringent approach to monitoring settlements. It wants to make sure settlements are being implemented. So, it has set up a central settlement monitoring unit to:

- review and analyze settlements and maintain records;
- help parties implement terms of the settlements and resolve disagreements over interpretations of wording; and
- verify that the settlements have actually been carried out.

In 2004, the Commission continued to rely on the advice of the council of eminent jurists it had set up in 2003. Comprised of former justices Gérard La Forest, Claire L'Heureux-Dubé, Charles Dubin and Roger Kerans, the Council advises the Chief Commissioner on alternative dispute resolution as it relates to human rights and public interest issues. The Commission wishes to acknowledge the work of the members of the Advisory Council in helping it to improve its processes.

The Commission is working on service standards for each step involved in the complaint process.

The Commission continued to invest in mediation and developed an online list of trained mediators. It also made this roster available to government departments looking for contract mediators to help settle disputes through their own internal mechanisms.

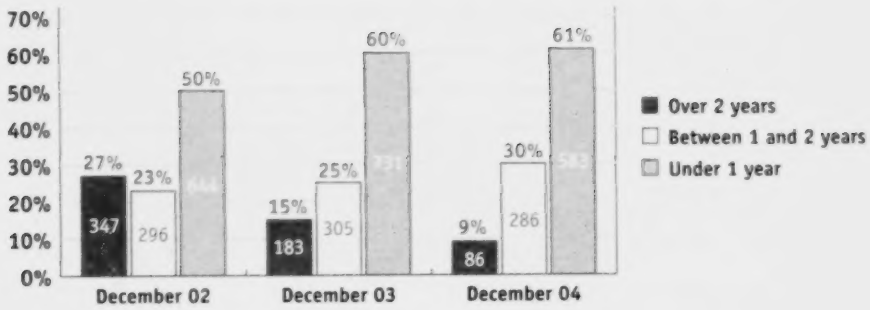
Results in 2004

Equipped with these improvements, the Commission continued moving towards achieving the objectives it established at the outset of its reform process. In 2004, the Commission:

- reduced the number of active cases in its caseload that were two years old or older by 75%, from 347 in 2002 to 86 in 2004;
- reduced the average age of cases to just over 12 months from 15 months in 2003 and 25 months in 2002;
- handled 1,547 cases,[2] about the same number as in 2003, but an increase of 64% over 2002; and
- produced final decisions in 1,237 cases, about the same as in 2003, but an increase of 70% over 2002.

2 The number of cases handled by the Commission represented by the number of interim and final decisions rendered during the year. Final decisions include pre-tribunal settlements and conciliation-tribunal settlements.

Figure 1 Age of Caseload



In 2004, 61% of cases were one year old or less, compared to 50% in 2002.

The caseload includes all complaints where there are ongoing investigation, mediation or conciliation activities, as well as those complaints in which analyses of section 40/41 issues are required. It also includes cases that are awaiting a decision by Commission members.

This figure excludes inactive cases—that is cases that were stood down by the Commission pending a Court/Tribunal decision. Work will resume on these cases once the Court/Tribunal decision has been rendered.

Inactive cases: 2002: 125 cases
2003: 32 cases
2004: 61 cases

The actual caseload declined to 955 active cases in 2004, from 1,219 in 2003 and 1,287 in 2002, a 26% decrease over two years.

In 2004, the Commission rendered 1,237 final decisions, of which 340 were section 40/41 analyses. In the 897 remaining cases, the allegations were addressed through alternative dispute resolution or investigation. Of these, 369 or 41% were settled. This compares closely to the result of 46% for 2003. These settlements included terms that were crafted by the parties themselves. As such, they not only included the types of remedy described in the Act, but also created solutions designed to meet the particular needs and interests of the parties. In a small number of cases, the parties settled the matter on their own, and the complaint was withdrawn as part of the settlement. In most cases, however, the settlements were submitted to the Commission for approval, and in all of these cases, the Commission satisfied itself that the settlement was consistent with the public interest before giving its approval.

Figure 2 Total Number of Final Decisions

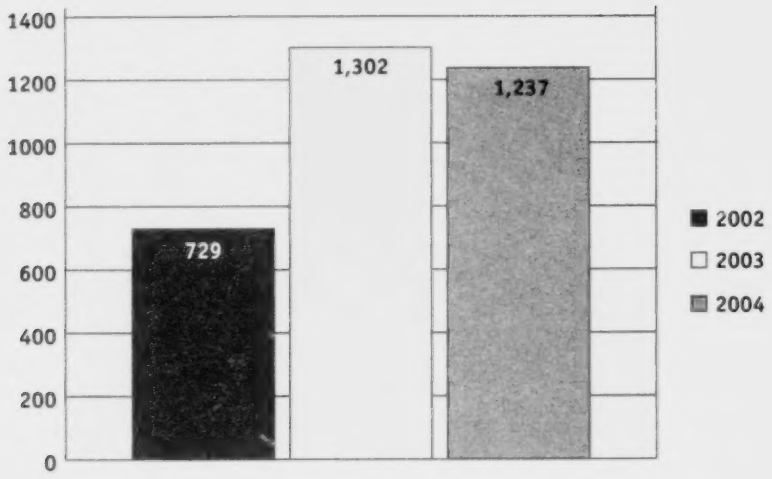
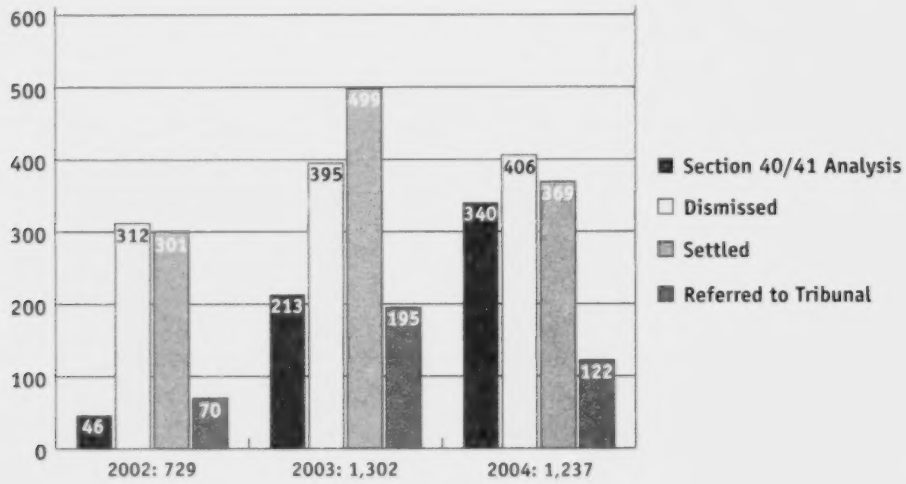


Figure 3 Final Decisions by Type in 2004 vs 2003 and 2002



Section 40/41 Analysis: Cases that the Commission decided not to pursue under section 40-41 of the *Canadian Human Rights Act* because they were filed more than one year after the alleged act of discrimination, or because the complainants were asked to first pursue other redress mechanisms or other reasons.

* **Dismissed:** Including cases in which the Commission took no further proceedings because the complainants withdrew or abandoned their complaints.

* **Settled:** Settled in mediation, in the course of investigation, through conciliation or before Tribunal hearing.

Referred to Tribunal: Decisions made to request the appointment of a Tribunal to inquire into a complaint. The figure for 2004 of 122 is 17 less than the 139 reported by the Tribunal for two reasons. First, the Tribunal counts referrals based on the date it receives a letter of referral from the Commission whereas the Commission uses the date upon which its decision was made. For decisions rendered in December of a year, the letter of referral may not be received by the Tribunal until January. Secondly, some cases settle through conciliation but after a letter of referral has been sent to the Tribunal. The Commission counts those cases as settled rather than referred. Figures for 2003 and 2004 have been adjusted accordingly and may differ slightly from figures given in previous annual reports.

* The numbers for dismissed and settled cases have been adjusted. In the 2003 Annual Report, the number of settlements had been under-reported and the number of dismissed cases over-reported.

Figure 4 Outcome of Section 40/41 Analysis

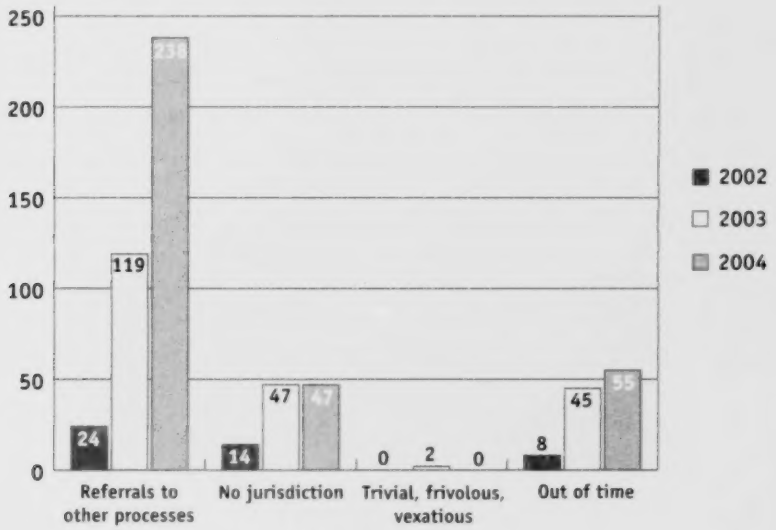
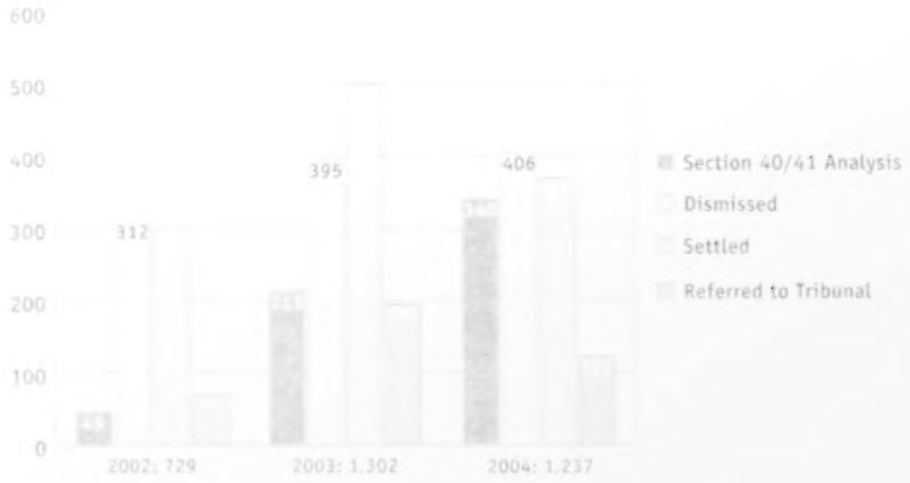


Figure 2 Total Number of Final Decisions

Figure 3 Final Decisions by Type in 2004 vs 2003 and 2002



Referred to Tribunal: Decisions made to request the appointment of a Tribunal to inquire into a complaint. The figure for 2004 of 172 is 11 less than the 139 reported by the Tribunal for two reasons. First, the Tribunal counts referrals based on the date it receives a letter of referral from the Commission, whereas the Commission uses the date upon which the decision was made. For decisions rendered in December of a year, the letter of referral may not be received by the Tribunal until January. Secondly, some cases settle through conciliation but after a letter of referral has been sent to the Tribunal. The Commission counts those cases as settled rather than referred. Figures for 2003 and 2004 have been adjusted accordingly and may differ slightly from figures given in previous annual reports.

Figure 4 Outcome of Section 40/41 Analysis

Figure 5 Investigation Caseload 2002 to 2004

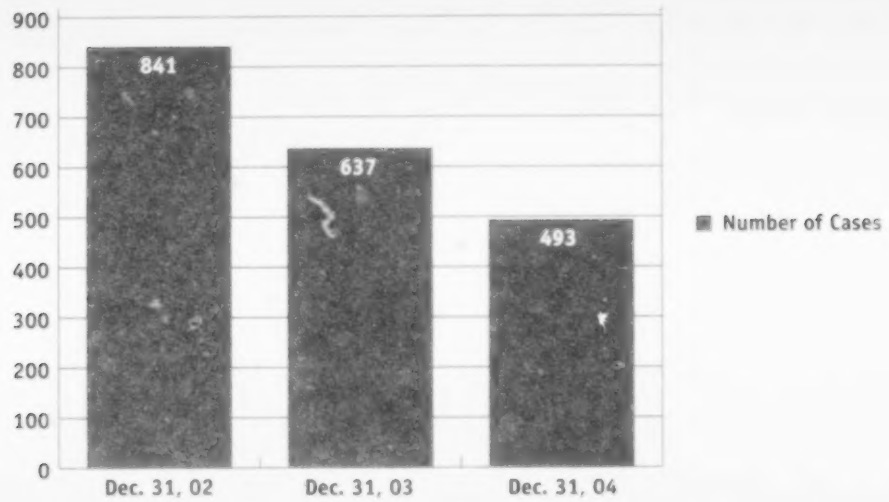


Table 1 Complaints Received by Types of Respondents

	2004			
	Inquiries and complaints received		Signed complaints	
	#	%	#	%
Public Sector	887	47	373	45
Private Sector	619	33	308	37
Individuals	242	13	81	10
Reserves, Band and Councils	116	6	45	5
Unions	32	1	21	3
Total	**1,896**	**100**	**828**	**100**

Almost half of all signed complaints filed with the Commission come from the public sector.

Table 2 Complaints Received by Province or Territory

	2002				2003				2004			
	Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Ontario	655	40	329	41	863	40	464	43	786	41	357	43
British Columbia and Yukon	184	11	99	12	200	9	112	10	259	14	127	15
Quebec	315	19	140	18	320	15	168	15	242	13	106	13
Alberta, Northwest Territories and Nunavut	190	11	91	11	282	13	133	12	249	13	98	12
Nova Scotia	75	5	51	6	105	5	45	4	87	5	41	5
Saskatchewan	60	4	22	3	121	6	39	3	89	5	35	4
Manitoba	88	5	32	4	131	6	60	6	107	6	31	4
New Brunswick	63	4	21	3	77	4	32	3	38	2	14	2
Newfoundland and Labrador	10	0.5	8	1	31	1	17	2	20	1	12	2
Outside of Canada	10	0.5	4	1	12	0.5	7	1	11	–	4	–
Prince Edward Island	3	–	3	–	11	0.5	7	1	8	–	3	–
Total	**1,653**	**100**	**800**	**100**	**2,153**	**100**	**1,084**	**100**	**1,896**	**100**	**828**	**100**

Table 3 Grounds of Discrimination Cited in Complaints*

	2002				2003				2004			
	Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Disability	888	43	438	44	795	33	495	37	910	43	389	39
Sex	379	18	188	19	413	17	204	16	307	14	165	17
National or ethnic origin	214	11	94	9	281	12	141	11	237	11	109	11
Race	144	7	71	7	289	12	146	11	216	10	105	11
Family status	84	4	30	3	91	4	38	3	133	6	61	6
Age	171	8	65	7	262	10	159	12	116	6	60	6
Religion	46	2	30	3	63	3	35	3	68	3	34	3
Colour	56	3	30	3	89	4	59	4	51	3	26	3
Sexual orientation	49	3	31	3	99	4	27	2	47	2	21	2
Marital status	27	1	14	2	35	1	15	1	42	2	14	2
Pardon	8	–	3	–	2	–	1	–	7	–	5	–
Total	**2,066**	**100**	**994**	**100**	**2,419**	**100**	**1,320**	**100**	**2,134**	**100**	**989**	**100**

* Total number of grounds cited exceeds the number of complaints received because some complaints deal with more than one ground of discrimination.

Table 4 Type of Allegations Cited in Complaints*

	2002				2003				2004			
	Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints		Inquiries and complaints received		Signed complaints	
	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%	#	%
Employment-related (sections 7, 8, 10)	1,212	64	666	65	1,683	61	1,048	66	1,638	65	834	67
Services-related (sections 5, 6)	290	15	128	13	456	16	195	12	424	17	179	14
Harassment - employment (section 14)	311	16	164	16	455	16	249	16	346	14	175	14
Retaliation (section 14.1)	17	1	15	2	45	2	33	2	39	1	22	2
Harassment – services (section 14)	51	3	26	3	69	2	31	2	43	2	18	1
Hate messages (section 13)	11	–	4	–	29	1	10	1	18	1	10	1
Union membership (section 9)	7	–	7	0.5	3	–	2	–	11	–	7	1
Pay equity (section 11)	15	1	7	0.5	13	1	7	–	3	–	–	–
Notices, signs, symbols (section 12)	0	–	2	–	13	1	9	1	3	–	–	–
Total	**1,914**	**100**	**1,019**	**100**	**2,766**	**100**	**1,584**	**100**	**2,525**	**100**	**1,245**	**100**

* Total number of allegations cited exceeds the total number of complaints received because some complaints dealt with more than one allegation.

Legal Activities

As in 2003, the Commission used its legal services to support its new strategy. That meant members of the legal staff dealt increasingly with cases early in the complaint process. They also helped shape new initiatives, such as the prevention and proactive projects described in the *Fostering Human Rights* section.

In helping with the complaint process, legal services participated in multidisciplinary teams, provided advice on a new approach to conciliation, and helped develop the preliminary assessment project.

With respect to its work before the Canadian Human Rights Tribunal, the Commission continues to refine its public interest role in that forum. This means deciding, on a case-by-case basis, the scope and nature of the Commission's participation in the formal Tribunal hearing. The decision is based on such factors as whether the case raises broad policy issues, new points of law, or relates to a major policy concern.

In 2004, there were 122 complaints in which the Commissioners rendered a decision to refer to Tribunal. Within the year, the Commission made 218 appearances before the Tribunal, representing 72% of total Tribunal hearing days.

The Commission continues to be active in all aspects of the Tribunal process, including mediation. As part of that, the Commission is always present for Tribunal-sponsored mediation. Commission counsel was involved in the settlement of 77 complaints prior to a Tribunal hearing, totalling 67% of the complaints completed at Tribunal in 2004.

In addition, the Commission proposed to the Tribunal a new case management system. This involves channelling more resources into the pre-hearing stage of the Tribunal process so that cases can be handled more effectively at the hearing level.

The Commission was involved in a number of notable legal developments in 2004, including:

- a Supreme Court of Canada hearing of *House of Commons et al. v. Satnam Vaid et al,* which deals with the question of whether the *Canadian Human Rights Act* applies to parliamentary employees;
- the Government of Canada's reference on same-sex marriage before the Supreme Court of Canada;
- a decision by the Federal Court of Appeal in the pay equity case *Canadian Human Rights Commission v. Air Canada* (the appeal court gave a broad

interpretation to the meaning of "establishment" under the *Canadian Human Rights Act* and the Supreme Court of Canada has given Air Canada leave to appeal); and

- a complaint before the Canadian Human Rights Tribunal dealing with hate messages (the Commission continues to identify this area as a very significant public interest issue).

Pay Equity

The Commission took a number of steps to make the pay equity complaints system more effective and efficient. Pay equity benefited from broader changes the Commission introduced to the human rights complaint process including mediation and new intake measures.

The Commission made final decisions on 13 pay equity files in 2004. Five more cases are at conciliation and 10 are at the investigation stage.

The Commission was also involved in two pay equity cases before the Canadian Human Rights Tribunal—*CTEA et al v. Bell Canada* and *Public Service Alliance of Canada v. Canada Post*.

Moving Forward in Employment Equity

Overview

The 1986 *Employment Equity Act* gives the Commission the mandate to ensure that some 500 employers, with a combined workforce of nearly a million employees, comply with the Act.

Census statistics released in April 2004 show a growing presence of certain groups—particularly Aboriginal people and visible minorities, as well as women—in the workforce.

Over the last two years, the Commission has refined its approach to auditing and monitoring employers for compliance with the *Employment Equity Act*. In addition, it has continued to provide employers with information and guidance on their obligations under the legislation.

The Commission began conducting compliance audits in late 1997. By the end of 2004, it had put under audit 282 employers, representing 77% of the workforce covered by the Act.

For the second year in a row, the Commission did not have to issue any direction to employers to comply, nor to refer any employer to the Employment Equity Review Tribunal. This positive outcome reflects in part the emphasis that the Commission has put on helping employers better understand their obligations by providing additional tools and more thorough explanations of audit standards and expectations.

By 2007, the Commission expects that 90% of the workforce subject to the *Employment Equity Act* will have been covered by audits.

Audit Results

Table 5 provides information on the number of audits completed to date under the Act and the number of audits that remain to be done.

Table 5 Audits of Employers Under the EE Act as of December 31, 2004

Employer Status	Number of Organizations
AUDITS DONE AND UNDER WAY	
Employers in compliance	189
Employers currently under audit	93
Total: employers audited or under audit	**282**
REMAINING AUDITS	
Canadian Forces, CSIS, RCMP	3
Employers with more than 500 employees	59
Employers with 100 to 500 employees	247
Total: unaudited employers	**309**

Note: Data on audits remaining to be done is approximative, since the number of employers changes from year to year. Data on current audits includes some audits put on hold or cancelled.

Figure 6 shows that 52% of employers currently under the Act have been audited or are under audit. These employers represent 77% of the workforce covered under the Act. The decrease in the percentage of employers covered by audits or under audit from the previous year (55%) is due to the addition of a substantial number of new smaller employers during the past year.

Figure 6 Percentage of Employers and Employees under the EE Act Covered by Audits

Erratum: the colors in the legend of figure 6 have been reversed. The darker colour represents employees; the lighter colour, employers.

The Commission's efforts in 2004 were focussed on finishing the audits previously launched. The Commission found 44 employers in compliance in 2004, slightly more than in 2003 (40).

Table 6 shows that since 1998, 189 employers have been found in compliance with the Act.

Table 6 Employers in Compliance

STATUS	2002	2003	2004	Cumulative 1998–2004
Employers with full representation, in compliance at the initial audit	0	0	0	2
Employers with under-representation, in compliance at the initial audit (without having to sign undertakings)	3	20	23	53
Employers with under-representation, in compliance at the follow-up audit (after signing undertakings)	29	20	21	134
Total employers in compliance	**32**	**40**	**44**	**189**
Employers who were issued a direction by the Commission	3	0	0	23
Tribunals (requested by the Commission or by employers)	1	0	0	8

The Commission started four new initial audits in 2004, down from 25 in 2003. This was largely due to a change in approach. In 2004, the Commission focussed on completing audits that were ongoing in 2003, rather than on starting new ones. In addition, it began the first five implementation audits with employers that had not made reasonable progress under the Act.

Table 7 outlines the audits started and completed by the Commission.

Table 7 Audits Started and Completed

	2004		Cumulative 1998–2004	
	Started	Completed	Started	Completed
Initial Audits				
Initial audits	4	33	282	264
Follow-up to initial audits	22	21	188	156
Follow-up to directions	0	0	22	21
Cancelled*	0	6	0	41
Implementation Audits				
Implementation audits	5	0	5	0
Total audits	**31**	**60**	**497**	**482**

* Audits may be cancelled for the following reasons: company shut-down, company merger, or workforce reduction below 100 employees. Cancelled audits are considered to be completed and closed.

The Commission also completed extensive discussions with Human Resources and Skills Development Canada (HRSDC) on the Commission's role in assisting HRSDC with the development of the Racism in the Workplace Strategy. A letter of understanding was signed early in 2005 outlining this partnership.

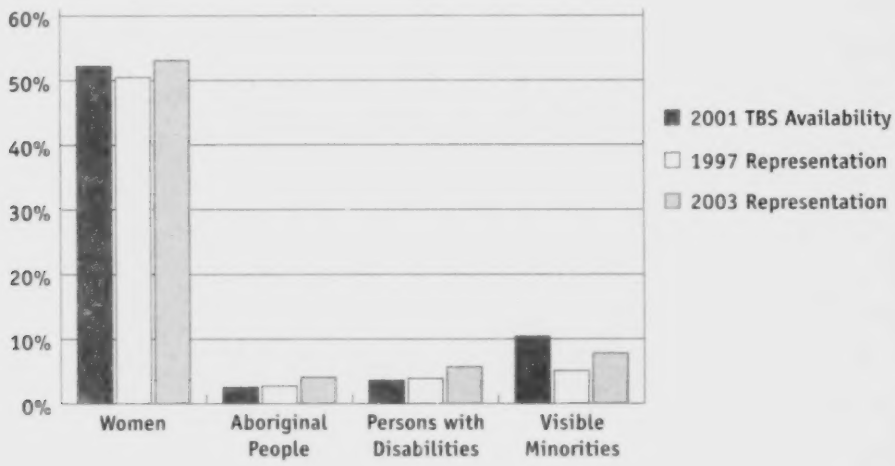
Progress of Designated Groups

This past year, 454 employers in banking, communications, transportation and the "other" sector filed data on their combined workforces of about 620,000 employees as of December 31, 2003. The "other" sector includes a variety of employers such as grain companies, uranium mines, nuclear power operations, credit corporations and museums. Although there were 6,500 fewer hires in the private sector in 2003 than in the previous year, there were still more than 77,000 opportunities to hire designated group members.

In addition, Treasury Board Secretariat reported on employment equity in 70 federal departments and agencies, with a combined workforce of about 166,000 employees, as of March 31, 2004. More than 12,300 job openings were filled, about 4,000 fewer than the previous year. Over 4,000 of these hires were for permanent jobs.

The Act also applies to "separate employers"—part of the public sector, but not part of the "core" public service—such as the Canada Revenue Agency. Because these employers file separate reports, it is not possible to comment on the progress of designated groups in their combined workforces. However, they are being audited and must put in place employment equity plans to achieve full representation of designated groups in their workforces.

Figure 7 Designated Groups - Federal Public Sector



The following section compares workforce data in both the private and public sectors with the 2001 Census availability for women, visible minorities and Aboriginal people. The availability estimates for persons with disabilities are from the 2001

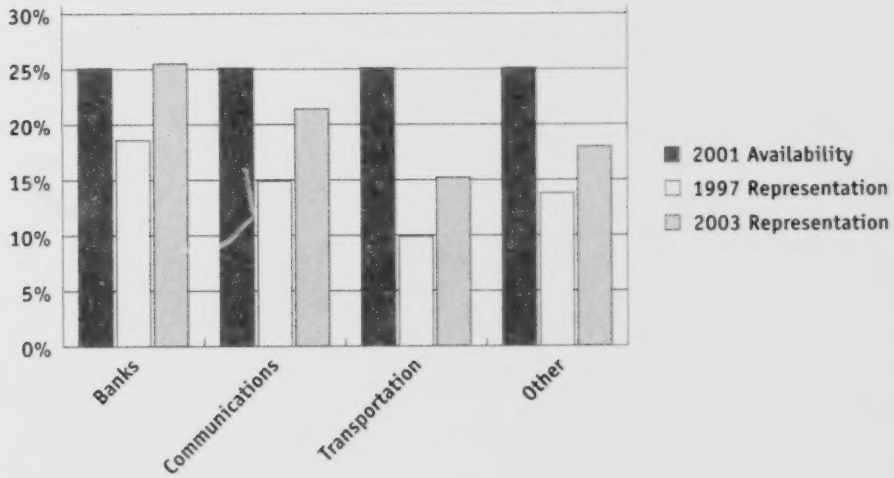
Participation and Activity Limitation Survey (PALS). The accompanying graphs compare the progress of the four designated groups for the six-year period from 1997, when the current *Employment Equity Act* came into effect, to 2003. In the case of women, the graph looks at progress achieved in management ranks.

The availability estimates that Treasury Board Secretariat has prepared for all designated groups include only Canadian citizens, since the *Public Service Employment Act* gives an absolute preference to Canadian citizens in hirings into the public service. This has the impact of reducing the overall availability of visible minorities from 12.6% to 10.4%.

Women

In the private sector: Women held 44.0% of all jobs in 2003, in line with their 47.3% availability and virtually unchanged since 1997.

Figure 8 Women in Senior Management - Federally Regulated Private Sector



Women's share of senior management positions increased to 20.4% in 2003 from 14.8% in 1997, but remains lower than their 2001 Census availability of 25.1% for these positions.

Women's representation was highest in the banking sector at 70.3%, because they hold 84.6% of the large number of clerical jobs in this sector. However, women have made gains elsewhere in banking, and now occupy over half of all professional and managerial positions. Their share of senior management jobs has risen from 18.6% in 1997 to 25.5% in 2003, in line with 2001 Census availability.

Women's representation was lowest in the transportation sector. In 2003, they held 25.1% of all jobs, a slight increase from their 23.3% share in 1997. One third of all jobs in this sector are in the semi-skilled manual workers occupational group which includes various kinds of drivers. Women hold 12.0% of these jobs—almost half of these women work as part-time school bus drivers. In this sector, women hold 15.2% of senior management positions.

In 2003, 23.1% of women worked in part-time and temporary jobs compared to 10.3% of men. Although this holds true for visible minority women and women with disabilities, it is most noticeable for Aboriginal women, 25.0% of whom work on a part-time or temporary basis. On average, women receive 80.7% of the salary received by men, largely due to their concentration in part-time and temporary employment and in lower paying clerical, sales and service positions.

In the public sector: Women's representation in the federal public sector was 53.1% as of March 31, 2004, higher than the Census benchmark of 47.3%. They received 57.2% of all hires, in line with their share the previous year.

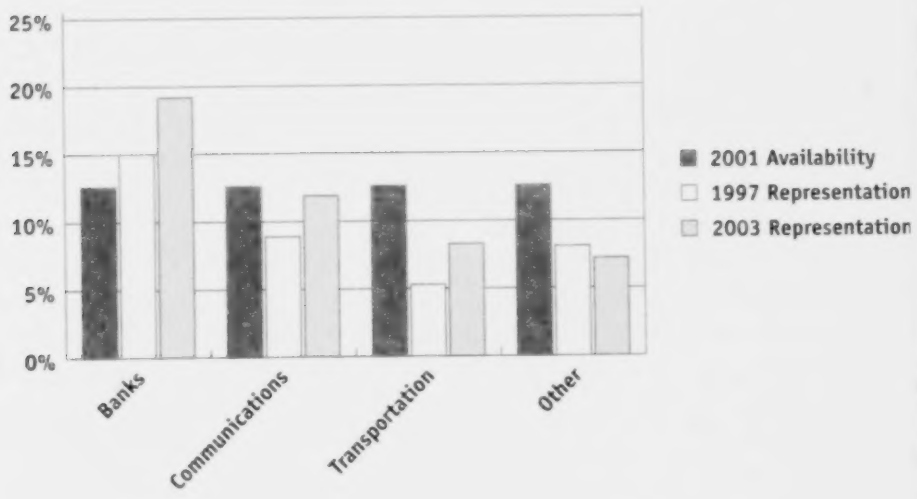
Since 1997, women's share of positions in the executive group has risen from 25.0% to 34.9% in March 2004. Women received 38.7% of all hires into this group, a notable increase from the 28.6% they received in 1997, but lower than the 43.9% they received the previous year. In the scientific and professional category, women's representation also rose from 32.2% in 1997 to 41.4% in March 2004.

Nevertheless, there is room for further progress. A total of 29.8% of all women in the public service work in the administrative support category, and women are three times more likely to be hired into this category than men are. In addition, women occupy 59.0% of all term positions. These factors contribute to the fact that 56.1% of women in the public service earn less than $50,000 compared to 34.2% of men.

Members of Visible Minority Groups

In the private sector: The share of jobs held by visible minorities increased from 9.7% in 1997 to 12.7% in 2003, in line with the 2001 Census benchmark of 12.6%. Since 1997, their share of hires has been consistently higher than their Census availability and, in 2003, they received 12.9% of all hires. Their progress varied, however, from sector to sector, and they are under-represented in senior management positions.

Figure 9 Visible Minorities - Federally Regulated Private Sector



The representation of visible minorities was highest in the banking sector where their share of jobs increased from 15.0% in 1997 to 19.2% in 2003 due to consistently high shares of hires. In addition, visible minorities now hold 6.3% of all positions in senior management, up from 4.3% in 1997, and 22.6% of all professional occupations, compared to 18.3% in 1997.

Visible minorities also registered increases in the communications sector, from 8.9% in 1997 to 11.9% in 2003, and in the transportation sector, from 5.3% in 1997 to 8.3% in 2003. In contrast, the representation of visible minorities in the "other" sector fell from 8.1% in 1997 to 7.2% in 2003.

In the public sector: In contrast to their progress in the private sector, visible minorities made little progress in the public sector. As of March 31, 2004, their representation was 7.8%, a slight increase from the previous year when they held 7.4% of all jobs, and considerably lower than the 2001 availability set by Treasury Board Secretariat at 10.4% for the public service. Their share of permanent hires fell for the third year to 11.0%, down from 11.2% in 2002, and 12.3% in 2001.

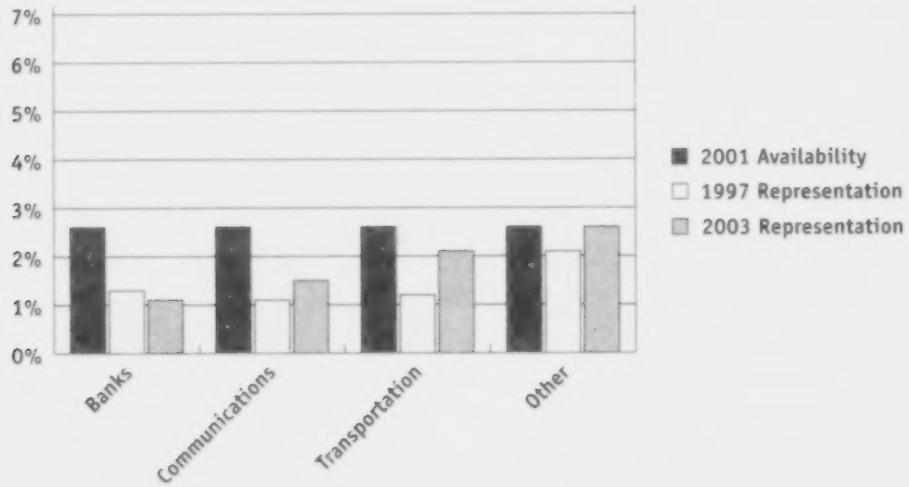
The government has not met the goals it set in endorsing the action plan of the Task Force on the Participation of Visible Minorities in the Federal Public Service. The action plan had set a recruitment target for visible minorities of 20% by the end of fiscal year 2002-2003. The goal was not met that year, and during this past year—2003-2004—visible minorities received 10.1% of all hires, lower even than the Treasury Board availability of 10.4%.

The action plan also set a target of one in five entries into the executive category to be reached by the end of fiscal year 2004–2005. This past year, visible minorities received 10—or 13.3%—of the 75 hires into this category. Their share of executive positions was 4.8% as of March 31, 2004.

Aboriginal People

In the private sector: The share of jobs held by Aboriginal people in the federally regulated private sector increased from 1.3% in 1997 to 1.7% in 2003, but was still lower than the 2001 Census benchmark of 2.6%. Their share of hires in 2003 was 1.9%, unchanged from 2002. As in the past, their termination rates were higher than average, indicating that progress requires attention to problems with retention as well as more hires.

Figure 10 Aboriginal People - Federally Regulated Private Sector



The representation of Aboriginal people was highest in the "other" sector, at 2.6%. This sector includes some mining, fish marketing and grain operations located in northern and western regions that employ a large number of Aboriginal people. In this sector, their share of hires for the last four years has been in line with availability, and their termination rate relatively low.

Aboriginal people's representation was lowest in the banking sector where they held 1.1% of jobs, down from 1.3% in 1997. They received 1.0% of all hires, a slight increase from the 0.9% received in 2002, but still less than half the 2.6% Census benchmark.

In the public sector: In contrast to the private sector, Aboriginal people's share of jobs in the public sector has risen every year since 1997 when it was 2.7%, reaching 4.1% in March 2004. This past year, they received 4.5% of all hires overall, and 4.4% of all hires into permanent positions.

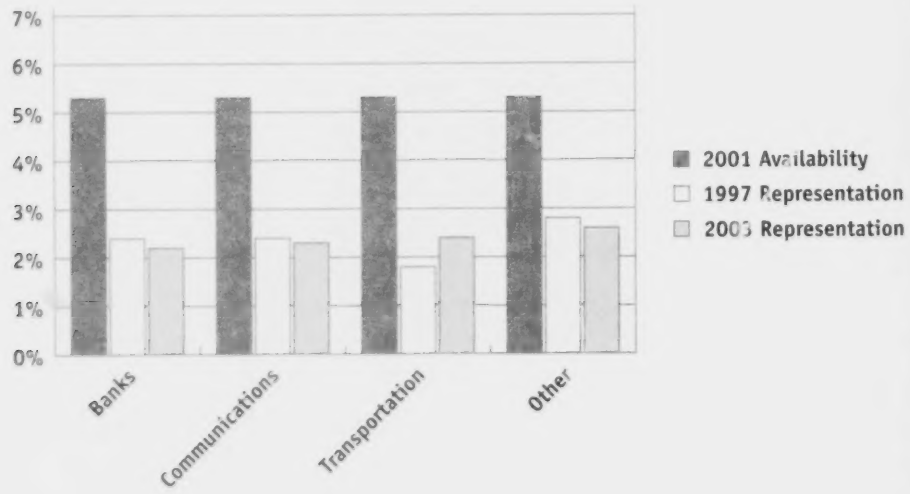
Among the 41 federal departments and agencies with 200 or more employees, the Department of Indian Affairs and Northern Development (DIAND) employs 17.5% of all Aboriginal employees in the federal public service. However, even with DIAND removed, the representation of Aboriginal people in the public service is 3.4%, substantially higher than the 2.6% Census benchmark.

Overall, Aboriginal people received a share of hires substantially higher than the Census benchmark of 2.6% in all occupational categories. In the executive category, they received three hires, or 4.0% of all hires, bringing their representation to 2.9%.

Persons with Disabilities

In the private sector: Persons with disabilities have benefited the least from employment equity in the private sector. Their representation in 2003 remained at 2.3%, unchanged since 1997. In 2003, they received 1.1% of all hires, substantially lower than the 2001 PALS benchmark of 5.3%. Since 1997, their representation has fallen in all sectors except transportation, where it rose from 1.8% to 2.4% in 2003.

Figure 11 Persons with Disabilities - Federally Regulated Private Sector



The representation of persons with disabilities was lowest in the banking sector, where they held 2.2% of jobs in 2003, slightly lower than their 2.4% representation in 1997. Their share of hires in the sector as a whole increased from 0.8% in 2002 to 1.3% in 2003. In the six largest banks, with total hires close to 16,000, the share going to persons with disabilities also increased from 0.9% in 2002 to 1.4% in 2003. Nevertheless, these shares remain considerably lower than their 5.3% availability.

In the public sector: The representation of persons with disabilities in the public sector has increased annually from 3.9% in 1997 to 5.7% in 2003. This is above the 5.3% availability from the 2001 PALS, and substantially higher than the Treasury Board benchmark of 3.6%. Persons with disabilities occupied 4.9% of all positions in the executive category.

The increased representation of persons with disabilities in the federal public service appears to be mainly due to increased self-identification rather than to hires, since they received 3.1% of all hires in 2003. As in the previous year, no persons with disabilities were hired in the executive category, and their share of hires in the Scientific & Professional, Technical, and Operational categories was substantially lower than either the Treasury Board benchmark of 3.6% or their 5.3% representation in the Canadian workforce.

Fostering Human Rights

Overview

The recent reforms to the Commission's human rights complaint process also include a new emphasis on preventing discrimination and tackling specific human rights issues that may affect groups of people.

The ultimate goal of these efforts is to address human rights issues quickly, before they escalate and lead to formal complaints. The reforms to the complaint process have made it possible to shift resources into these initiatives.

The following sub-sections provide more information.

Discrimination Prevention Program

The Commission set up a new discrimination prevention program in 2004. The program's objectives are to assist employers and service providers in:

- preventing discrimination by encouraging managers to be aware of their responsibilities under the *Canadian Human Rights Act* and the *Employment Equity Act;*
- putting in place and supporting human rights-related policies and practices;
- establishing and maintaining effective mechanisms to address complaints internally; and
- dealing more effectively and rapidly with human rights concerns.

The Commission has begun establishing memoranda of understanding (MOU's) with employers under federal jurisdiction. These initial MOUs will focus on large employers that are willing to work with the Commission to prevent discrimination and resolve complaints effectively and quickly.

In early 2005, the Commission signed the first MOU with the Canadian Forces.

CHRC Chief Commissioner Mary Gusella and General R.R. Henault, Chief of the Defence Staff, Canadian Forces, signing the memorandum of understanding.

In general, the Commission will consult with the management teams of these organizations to select the main areas of concern and develop strategies to deal with them. Commission staff will work closely with stakeholders on solutions to human rights issues. These solutions could include creating new policies or changing existing ones; sharing best practices through human rights training and information; and developing instruments to assist employers, such as case studies, presentations, posters and interactive teaching tools.

Also in 2004, the Commission played an active role in an interdepartmental working group developing resources on informal conflict management systems for departments and agencies.[3] And, in September 2004, it helped organize a conference on resolving workplace conflicts in the federal public service, as a member of the Federal Committee on Workplace ADR.

Proactive Initiatives

In 2004, the Commission also created a Proactive Initiatives Team to look into and propose action on systemic issues that have an impact on a group of people or on the overall human rights system.

The objective is to try to resolve human rights issues primarily through research, study and dialogue. The Commission may undertake a special study or inquiry on a particular matter or carry out a round of public consultations.

The Commission is building on past initiatives in this area, such as *Protecting Their Rights*, a special report to Parliament in 2004 on the human rights situation of women in federal prisons.

3 Deputy Minister Sub-Committee on Labour Relations and Dispute Resolution.

Three issues have been chosen for study: repeal of section 67 of the *Canadian Human Rights Act*; telephone access for the deaf and hearing impaired; and hate on the Internet.

Under section 67 of the *Canadian Human Rights Act*, the ability of First Nations people living on reserve to file a complaint against band councils or the federal government is restricted. The Commission has long sought repeal of this section. Commissioner Kelly Russ, who has experience in Aboriginal legal and rights issues, has been asked to prepare a report on section 67 and how it should be replaced.

Making a phone call to get information from a government department is often difficult for Canadians who are deaf, deafened or hard of hearing, or who have a speech impediment. The Commission is studying this problem and will work with the government to foster equal access for all.

The Commission has been receiving an increasing number of complaints under section 13 of the Act, which prohibits transmitting hate messages through the Internet. It will carry out a long-term strategy to deal with this issue. This will include making the best use possible of the Commission's own legal powers and working with other groups to encourage a better understanding of the dangers of hate on the Internet.

Public Information

The Commission is also responsible for developing and conducting information programs to foster public understanding of the *Canadian Human Rights Act*, the *Employment Equity Act*, and the role and activities of the Commission.

In 2004, the Commission launched its new website and prepared and distributed written material informing Canadians and employer organizations about the Commission's programs and services.

The Commission continued to use its website as a key way to reach Canadians and as its main communications tool for sharing information with the public. The website now includes a new e-mail notification service, which had close to 500 subscribers as of December 31, 2004, a number that is rising steadily by an average of 40 new subscribers every month.

In 2004, the Commission welcomed 339,095 visitors on its website, distributed more than 71,000 publications to Canadians and responded to more than 20,000 inquiries (via mail, e-mail, telephone and personal visit). The enhancement of the

website and the automated telephone reply system introduced in 2003, which provides 24-hour, seven-days-a-week service, contributed to reducing the total number of calls handled in the past year.

SERVING CANADIANS	2003	2004
Website visitors	198,374	339,095
Publications distributed	95,467	71,433
Telephone inquiries	25,646	14,194
E-mail inquiries	5,024	5,496

Modern Management

In 2004, the Commission continued improving management practices to ensure sound delivery of human rights and employment equity programs. It is committed to making progress in all 10 areas listed under the federal government's Management Accountability Framework, ranging from public service values to risk management. Following are highlights of activities over the past year in some of these areas:

Public Service Values

The Commission launched a formal dialogue with staff on public sector values and ethics with half-day mandatory workshops in both official languages in 2004. Staff explored case studies and ethical issues at these workshops. Further sessions are planned.

Learning, Innovation and Change Management

One of the Commission's objectives is to develop a corporate culture that encourages learning, fosters innovation and manages change. In 2004, an Individual Learning Plan Pilot Project was developed to address short- and long-term needs and interests of employees, taking into account the mandate of the organization.

Performance Measurement

The Commission has been working for some time on better reporting of results of human rights complaints and employment equity audits. The results of these efforts are evident in parliamentary reports. The objective is to finalize a core set of measures in the next few months that can be used year-over-year to guide decision makers and report results to Parliament.

People

The Commission continues to foster diversity in its workforce, respect for the two official languages and improved human resources practices through corporate employment equity, official languages and human resources plans. As of December 31, 2004:

- there were 194 employees,[4] of whom 65.5% were women, 11.9% were persons with disabilities, 9.8% were visible minorities and 3.6% were Aboriginal people (these numbers meet or exceed the Commission's employment equity targets);
- 75% of positions at the Commission were designated bilingual imperative, 23% were English essential, and 2% were either English or French;

4 Excluding students, casuals and temporarily struck off strength employees.

- 47% of employees said their mother tongue was English and 53% French;
- the ground work was laid for future changes under the *Public Service Modernization Act*, particularly ongoing labour-management consultation and dialogue.

Staff turnover remains relatively low at 9.7% for 2004.

Stewardship

The Commission has further strengthened management of its finances. Among the highlights are the following:

- an audit of the Financial Services Division, carried out by Progestics International in 2003, found that an effective financial management system is in place. The final report is posted on the Commission website;
- program and financial managers have worked together to reduce costs and ensure value for money. A methodology is being developed to assess the average cost per case year-over-year, including the cost of litigation, for human rights complaints. It sets out the average costs at each stage of the complaint process.
- work continued on activity-based costing to improve business processes and reduce costs if possible. The Commission has so far used this accounting approach to analyze delivery of legal and alternative dispute resolution services; and
- an executive-level committee has been set up to oversee all contracts over $10,000. The Commission is seeking clarification from the Department of Justice Canada on its authority to contract for legal services.

Accountability

Accountability for performance flows from the Commission's Report on Plans and Priorities to Parliament, which serves as the corporate business plan, branch plans and management accords. Executive performance pay takes into account, among other elements, individual results, team skills and contribution to the overall results of the Commission.

Risk Management

A risk profile and framework is being developed. The consultation and final report will be completed by spring 2005. The Commission's Audit and Evaluation Committee, chaired by the Chief Commissioner, has approved the Commission's risk-based, three-year audit and evaluation plan. Audit reports for Legal Services and Financial Services have been posted on the Commission website.

Consultations

Overview

In the last annual report, the Commission outlined five key principles to guide future reform of the *Canadian Human Rights Act* and its administration.

The Commission made a commitment to discuss these principles with stakeholders. As a result, the Commission consulted stakeholders between October and December 2004. The Commission sought meetings or written comments from federal government departments; private sector organizations; advocacy groups; unions and employer representatives; groups representing the interests of Aboriginal persons, visible minorities, persons with disabilities and women; and individual experts.

In general, there was support for the principles, but some issues were identified. The following summarizes main points resulting from the consultations.

The Five Key Principles

The Commission outlined five principles to guide future changes to the Act and its administration. The principles proposed that any reform should accomplish the following:

1. **serve the public interest.** Practically, this may mean such measures as non-complaints tools to deal with systemic problems, including legislative and regulatory changes; and alternatives to complaints such as audits;

2. **transform workplace behaviour.** This includes encouraging alternate redress mechanisms in the workplace;

3. **be comprehensive.** For example, this may mean repealing section 67 of the *Canadian Human Rights Act* which restricts the ability of First Nations people on reserve to file complaints with the Commission. It could also mean adding social condition as a ground of discrimination;

4. **be preventive and forward looking.** This includes such measures as a prevention strategy, proactive initiatives and periodic reports on the state of human rights in Canada; and

5. **ensure Commission's independence, impartiality and good governance.** This may require changing the Commission's structure to reinforce its accountability directly to Parliament.

These principles drew broad support. Some said it is important to take into account the special circumstances of disability and race cases when applying these principles.

Recent Changes

Although the consultations focussed on the five principles, organizations also expressed their support for the changes that have taken place at the Commission over the past two years. Some organizations with similar mandates are looking to the Commission's experience as a model for change in their own organizations. Other stakeholders commented that the improvements in the complaint process resulted in the advancement of human rights in their organizations in general.

Nevertheless, the consultations made it clear that stakeholders also need to be reassured that the introduction of new measures and more flexible tools will not be pursued to the detriment of the Commission's traditional complaint-handling function, and that there will always be room for litigation in the human rights system.

Additional Reforms

Stakeholders also had views on practical issues arising from recent and proposed reforms. This helps the Commission as it considers further improvements to service and plans to expand the reach of its mandate.

Discussions with stakeholders revealed areas of consensus along with some key issues.

Areas of Consensus

A consensus developed among stakeholders on a variety of changes that are just underway or are at the concept stage. This consensus includes the following points:

- solid support for the Commission's prevention and proactive initiatives, publication of a human rights report card and greater independence for the Commission;

- general agreement with the principle of transforming workplace behaviour. However, some stakeholders raised questions about practical issues related to applying and monitoring alternative dispute resolution and internal redress mechanisms. The Commission shares these concerns and will closely monitor employers' internal redress systems through its new prevention program;

- agreement about the importance of monitoring settlements arising from mediation, investigation and conciliation to ensure they are implemented. The Commission has enhanced its Settlement Monitoring Unit within its Alternative Dispute Resolution Branch for this purpose;

- agreement about the importance of training mediators and other human rights personnel. To meet these needs, the Commission has taken such steps as creating a Learning and Development Branch and arranging for information sessions for Alternative Dispute Resolution staff. The Commission agrees that developing employee knowledge and skills is critical to delivering better human rights results;

> *We believe that the changes implemented by the Commission since that time illustrate that the CHRC too recognizes that an overhaul of its procedures was needed. It is the view of the Federally Regulated Employers - Transportation and Communications (FETCO) members who have had recent dealings with the Commission that some of the changes initiated by the CHRC are having a positive impact on the way complaints are being processed.*
>
> FETCO, December 2004

- widespread backing for legislative and administrative reforms to strengthen the Commission's ability to use such tools as enhanced powers to gather evidence and a deadline to respond to reports;

- strong support for repealing section 67 of the *Canadian Human Rights Act*. The Commission will recommend that the Act be amended accordingly.

- general recognition of the necessity to add something that speaks to social condition as a new ground, although considerable concern was expressed over how this would be defined.

- divided opinions on proposals for more flexible investigation powers. Although these met with general agreement, some stakeholders said that any changes should be enforced in a consistent and sensitive manner.

Some Issues

The principle on serving the public interest generated the most discussion, and there was much confusion over the term "triage." Triage refers to the process of assessing individual cases and determining the best way of dealing with them.

Triage recognizes the advantages of streaming complaints into procedures that are accessible, fair and proportional to the nature of the complaint. It also acknowledges the reality that different complaints require different remedies and that every complaint deserves to be treated in the best way possible. Once this was explained to stakeholders, the concept received support, but concerns remain and will be addressed.

Another widely discussed issue was the role of the Commission before the Tribunal. Stakeholders generally understood the need for the Commission to realign its role to more properly reflect the requirements of the Act to represent the public interest. Some cautioned the Commission not to change its role at all.

The Commission continues to be involved in all cases referred to Tribunal. However, as noted in the *Legal Activities* section, the nature and extent of its participation at the hearing of a complaint is decided on a case-by-case basis in light of the public interest.

It is clear to the Commission that some people have the erroneous view that somehow the Tribunal process is like a criminal trial. In fact, unlike a criminal trial, where there are two parties to the case—the Crown and the defendant—at Tribunal, there are three parties: the complainant, the respondent and the Commission. Under the *Canadian Human Rights Act*, the Commission may only represent the public interest; it cannot be the representative of either the complainant or the respondent. While many complainants and respondents believe their positions on cases equate to the public interest, under the law, it is the Commission that is mandated to represent the public interest before the Tribunal.

There was no consensus on the proposal to grant the Commission an audit power in human rights. While the employer community registered its opposition, other stakeholders cautioned the Commission to carefully spell out the criteria that would apply, and analyze the potential impact on other sections of the Act such as the powers of the Tribunal. The introduction of non-complaint tools and related proposals to strengthen the Commission's approach, as well as operational improvements in the recent past, suggest that the Commission can work effectively without introducing an audit power.

The Commission will be considering these and other views expressed by stakeholders in this consultation exercise and will be making a full report public in 2005.

Biographies of Commissioners

Mary M. Gusella

Mary Gusella was appointed Chief Commissioner on August 7, 2002. A member of the Bar of Ontario, she obtained her LLB from the University of Ottawa. She also holds a certificate from the Canadian Securities Institute and has completed courses in negotiation and mediation in the Professional Instruction for Lawyers Program at Harvard Law School. In her three decades in the Public Service of Canada, Ms. Gusella served in many senior level positions including that of Deputy Minister of Multiculturalism and Citizenship, President of the Atlantic Canada Opportunities Agency and Chairman and President of Enterprise Cape Breton, Commissioner of the Public Service Commission, Head of The Leadership Network, and the Canadian Chair of the International Joint Commission. Ms. Gusella's major areas of expertise and professional interest are organizational change, people management and innovation. She has served on the Board of Trustees of the National Film Board of Canada, on the Board of Directors of the Institute of Public Administration of Canada and as President of that institute in 1999-2000.

Anne Adams

Anne Adams of Montréal joined the Commission in 1999 and completed her mandate in February 2005. She holds a BA from the University of Montréal and a Masters in industrial relations from Queen's University. She is a bilingual and bicultural Canadian who, during her career in the public service of Canada, worked to advance the cause of women's rights and human rights at home and abroad. She developed the women's employment policy for Canada and managed the implementation of the *Employment Equity Act* and the Federal Contractors Program in the Quebec Region. As Executive Director of the Canadian Human Rights Foundation, she went on to develop a very successful international human rights training program. In 1992, Ms. Adams received the Commemorative Medal for the 125th Anniversary of Confederation in recognition of these efforts. She has served on a number of boards of trade and boards of directors of community organizations, including la Fédération des femmes du Québec. Since 1998, she has served as president of FRAPPE (Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique). In 1996, she launched AEA Strategies and Development Inc., specializing in employment equity and international development.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., was a member of the Commission from 1995 until February 2004. An educator, school principal, and community volunteer, Mr. Koilpillai has served as Chairman of the Alberta Cultural Heritage Council, President of the Alberta Council for Global Cooperation, Executive Member of the Canadian Council for International Co-operation, and President of the Canadian Multicultural Education Foundation. In 1980, Mr. Koilpillai received the federal Minister of Multiculturalism's Man of the Year Award and, in 1988, the Canada Council's National Award for Outstanding Educator. In 1998, Mr. Koilpillai

was inducted into Edmonton's Hall of Fame and won the Alberta Achievement Award and the Lewis Perinbam Award in International Development. A 1992 Governor General's Commemorative Medal winner, he joined the Order of Canada in 1996.

Mary Mac Lennan

Mary Mac Lennan of Halifax was a member of the Commission from November 1995 until February 2005. She was called to the Bar of Nova Scotia in 1979 and pursued a career as a sole practitioner until 1990. From 1981 to 1982, Ms. Mac Lennan was the Provincial Coordinator for the Nova Scotia League for Equal Opportunities. She served as the Multicultural and Race Relations Coordinator for the City of Halifax from 1990 to 1992. A recipient of the Nova Scotia Human Rights Award in 1993, Ms. Mac Lennan was appointed Chair of the Nova Scotia Human Rights Commission in 1996, after serving two terms as a member. In 1999, Ms. Mac Lennan accepted the post of Equity Coordinator with St. Francis Xavier University, and is continuing her work on the human rights aspects of new reproductive and genetic technologies. She has also served on the editorial board of *Just Cause*, a law journal for people with disabilities and for legal professionals interested in disability rights issues.

Aimable Ndejuru

Aimable Ndejuru of Montréal was appointed Commissioner in December 2004. He earned a doctorate in sport science and anthropology from the University of Cologne and the German Graduate School of Sports in 1982. Over the years, he has acquired a solid grounding in human rights and immigration law. He has held various positions in his career, including Commissioner and professional development consultant with the Immigration and Refugee Board. Prior to this, he taught anthropokinetics and education at the *Université du Québec à Montréal* (UQÀM), and worked as a journalist, teacher and sports trainer in Germany and Rwanda. Mr. Ndejuru has always been actively involved with ethnic communities and with sports and community organizations, including the committee of women and children claiming refugee status. He is also a founding member of the *Amitiés Canada-Rwanda*, an organization devoted to the promotion of friendship between the two countries. Mr. Ndejuru speaks French, German and English.

Kelly Russ

Kelly Harvey Russ, a member of the Haida First Nation, was appointed a Commissioner in April 1998. He received the degree of Bachelor of Arts in Political Science and History in 1990, and the degree of Bachelor of Laws in 1993, both from the University of Victoria, where he was also president of the Native Law Student Society. In 1994, he became a member of both the Law Society of British Columbia and the Canadian Bar Association. Now a sole practitioner, Mr. Russ's legal work centres on Aboriginal rights and issues arising from the Indian Act, and other federal, provincial, and territorial legislation affecting Aboriginal Peoples. In addition, Mr. Russ represents Aboriginal people in the fields of child protection and family law.

COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE

Rapport annuel
2004

Canada

Bureau national

Commission canadienne des droits de la personne
344, rue Slater, 8e étage
Ottawa (Ontario)
K1A 1E1
Téléphone : (613) 995-1151
Numéro sans frais : 1-888-214-1090
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (613) 996-9661
Courriel : info.com@chrc-ccdp.ca
Site Web : www.ccdp-chrc.ca

Bureaux régionaux

Atlantique
504 - 5475, chemin Spring Garden
Halifax (Nouvelle-Écosse)
B3J 3T2
Téléphone : (902) 426-8380
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (902) 426-2685

Québec
470 - 1253, avenue McGill College
Montréal (Québec)
H3B 2Y5
Téléphone : (514) 283-5218
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (514) 283-5084

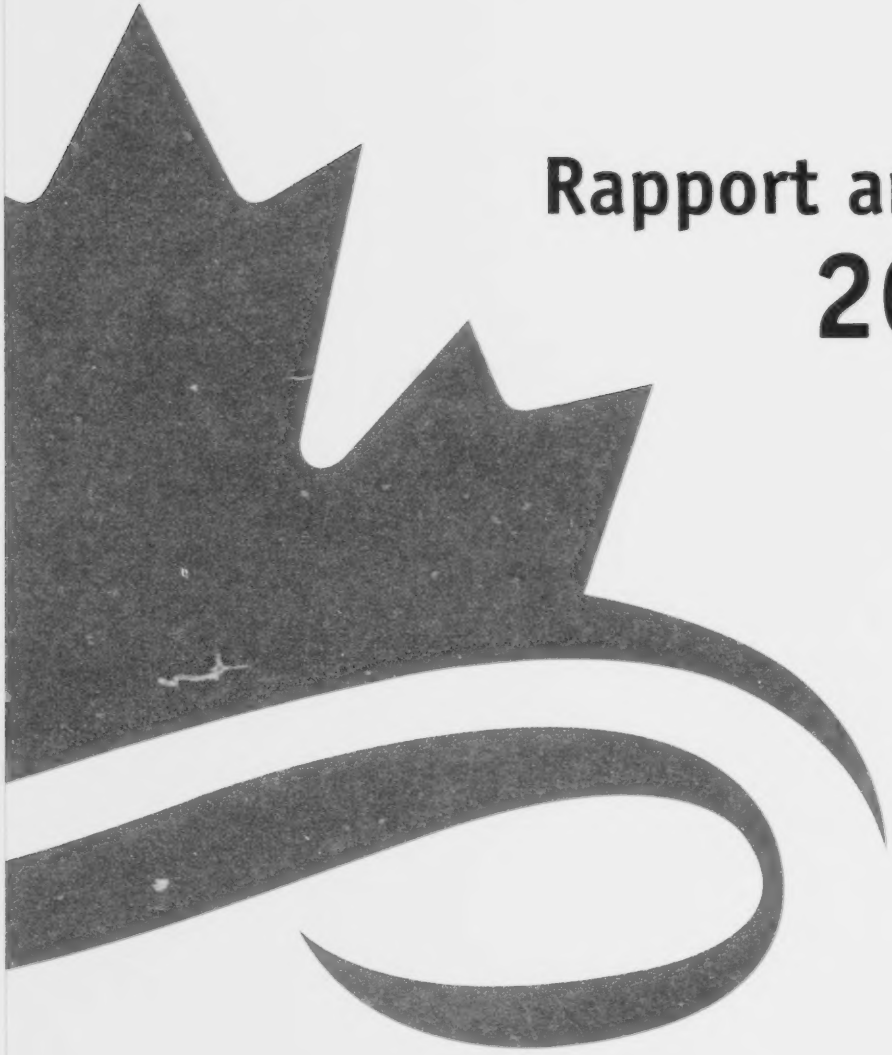
Ontario
Tour Sud
1002 - 175, rue Bloor Est
Toronto (Ontario)
M4W 3R8
Téléphone : (416) 973-5527
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (416) 973-6184

Prairies et Nunavut
(Manitoba, Saskatchewan, Nord-Ouest de l'Ontario et Nunavut)
750 - 175, rue Hargrave
Winnipeg (Manitoba)
R3C 3R8
Téléphone : (204) 983-2189
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (204) 983-6132

Alberta et Territoires du Nord-Ouest
308 - 10010 106 Street
Edmonton (Alberta)
T5J 3L8
Téléphone : (780) 495-4040
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (780) 495-4044

Colombie-Britannique et Yukon
301 - 1095, rue Pender Ouest
Vancouver (Colombie-Britannique)
V6E 2M6
Téléphone : (604) 666-2251
Numéro sans frais : 1-800-999-6899
ATS : 1-888-643-3304
Télécopieur : (604) 666-2386

COMMISSION CANADIENNE
DES DROITS DE LA PERSONNE



Rapport annuel
2004

Canada

© Ministre des Travaux publics et des Services gouvernementaux 2005
N° de catalogue HR1-2004
ISBN 0-662-68906-2

Ce rapport est également publié en médias substituts
et dans le site Web de la Commission à l'adresse
www.ccdp-chrc.ca

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente *Chief Commissioner*

Mars 2005

L'honorable Daniel Hays
Président du Sénat
Le Sénat
Ottawa (Ontario)
K1A 0A4

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2004* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt au Sénat.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Mary Gusella

p.j.

c.c. M. Paul Bélisle
Greffier du Sénat et greffier des Parlements

Ottawa, Canada K1A 1E1

COMMISSION CANADIENNE DES DROITS DE LA PERSONNE
CANADIAN HUMAN RIGHTS COMMISSION

Présidente *Chief Commissioner*

Mars 2005

L'honorable Peter Milliken, député
Président de la Chambre des communes
Chambre des communes
Ottawa (Ontario)
K1A 0A6

Monsieur le Président,

Conformément à l'article 61 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à l'article 32 de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*, j'ai le plaisir de vous transmettre le *Rapport annuel 2004* de la Commission canadienne des droits de la personne pour dépôt à la Chambre des communes.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Président, l'assurance de ma très haute considération.

Mary Gusella

p.j.

c.c. M. William C. Corbett
Greffier de la Chambre

Table des matières

Message de la présidente 1

Faits saillants 3

L'avancement des droits de la personne 5

L'avancement de l'équité en emploi 16

La sensibilisation aux droits de la personne 28

Gestion moderne 32

Consultations 35

Commissaires 40

Message de la présidente

Le présent rapport annuel donne un aperçu des améliorations complémentaires mises en œuvre par la Commission dans le cadre d'un nouveau modèle opérationnel lui permettant d'exécuter avec encore plus d'efficacité et d'efficience les mandats qui lui sont conférés par la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

Certains changements comme la simplification du processus d'enquête et l'importance accrue accordée à la médiation ont une incidence sur la capacité de régler les plaintes efficacement. Deux ans après le lancement de ces réformes, la Commission réussit à diminuer le nombre de dossiers à l'étude. L'âge moyen de ceux-ci a été ramené de plus de 25 mois en 2002 à environ 12 mois actuellement, une amélioration de 50 %.

En peaufinant davantage son nouveau modèle, la Commission devrait pouvoir améliorer encore plus son rendement.

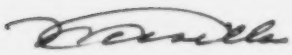
Pour ce qui est de l'équité en matière d'emploi, la Commission a procédé à quelques rajustements afin d'utiliser ses ressources au mieux. Elle continue à faire des progrès pour ce qui est de s'assurer que les employeurs assujettis à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* se conforment à celle-ci. Depuis qu'elle a commencé à mener des vérifications de la conformité en 1997, la Commission a mis 282 employeurs sous vérification, ce qui représente 77 % de la main-d'œuvre visée par la *Loi*.

La Commission entre dans la prochaine phase de sa transformation. Elle doit affecter plus de ressources au début du processus de gestion des cas en axant ses efforts sur la prévention de la discrimination et en menant davantage d'études et d'initiatives proactives pour s'attaquer à des enjeux clés liés aux droits de la personne. Les connaissances ainsi acquises guideront l'élargissement de ses moyens d'action.

En 2004, la Commission a continué à intervenir dans d'importants dossiers touchant les droits de la personne, notamment dans le renvoi relatif au mariage entre personnes de même sexe devant la Cour suprême du Canada.

Dans toutes nos sphères d'activité, il est essentiel de maintenir de bonnes communications et une collaboration fructueuse avec les intéressés. C'est pourquoi la Commission a mené de vastes consultations sur les principes directeurs qui devraient guider d'éventuelles modifications à la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et à son application.

Forte de pratiques de gestion moderne, la Commission est résolue à utiliser ses ressources au mieux pour favoriser la plus large application possible des principes des droits de la personne dans tous les secteurs de compétence fédérale.



Mary Gusella
Présidente

Faits saillants

- Une réduction de l'âge moyen des dossiers à l'étude, qui a été ramené de 25 mois en 2002 à 15 mois en 2003 et à un peu plus de 12 mois en 2004.
- Une réduction du pourcentage de cas actifs de deux ans et plus parmi les dossiers à l'étude, qui a été ramené de 27 % en 2002 à 15 % en 2003 et à 9 % en 2004.
- Une baisse de 26 % en deux ans du nombre total de dossiers actifs à l'étude, qui a été ramené de 1 287 cas en 2002 à 1 219 en 2003 et à 955 en 2004.
- Une augmentation de 70 % du nombre de décisions définitives par rapport à 2002.
- Une tendance relativement stable en ce qui concerne le nombre de règlements obtenus par médiation et conciliation, à savoir 46 % en 2003 et 41 % en 2004. De plus, un système plus rigoureux de suivi des règlements a été institué.
- Une diminution de 37 % du nombre de cas renvoyés au Tribunal[1].
- Une hausse de 100 % du nombre de cas renvoyés à un autre mécanisme de règlement.
- De 1997 à 2004, 282 employeurs représentant 77 % de la main-d'oeuvre visée par la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* ont fait l'objet d'une vérification.
- Une augmentation du nombre d'employeurs jugés en conformité qui est passé à 44, un chiffre record et légèrement supérieur au nombre de 40 employeurs jugés en conformité en 2003 et de 32 en 2002.
- Le taux de représentation des personnes handicapées dans le secteur public est passé de 3,9 % en 1997 à 5,7 % en 2003.
- La Commission a établi une nouvelle section de la prévention de la discrimination chargée d'aider les employeurs à renforcer la culture des droits de la personne en milieu de travail.
- La Commission a publié un rapport spécial sur les droits des femmes dans le système correctionnel fédéral.

1 Voir le Graphique 3 — Explication fournie pour les plaintes renvoyées au Tribunal.

- La Commission est intervenue devant la Cour suprême du Canada dans le renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe par le gouvernement du Canada.

- La Commission a participé à une audience de la même Cour dans l'affaire *Chambre des communes et al. c. Satnam Vaid et al.* Cette affaire porte sur l'applicabilité de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux employés du Parlement.

- La Cour d'appel fédérale a rendu une décision dans la cause de disparité salariale *Commission canadienne des droits de la personne c. Air Canada*. La Cour d'appel a donné un sens large au terme « établissement » dans le contexte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, veillant à ce que les dispositions relatives à la parité salariale s'appliquent de façon générale à l'ensemble d'Air Canada. La Cour suprême du Canada a accordé à Air Canada l'autorisation d'interjeter appel.

L'avancement des droits de la personne

Amélioration des services en 2004

Ces deux dernières années, la Commission a effectué des changements importants qui lui ont permis de traiter les plaintes de manière plus efficace, plus uniforme et plus rapide. Cette année a été le témoin d'autres changements, notamment :

- une amélioration de l'efficacité et de l'efficience à l'étape de l'accueil des plaintes;
- l'élaboration d'un processus plus efficace et plus efficient pour aviser les mis en cause;
- l'élaboration d'une approche pilote d'évaluation préliminaire;
- la mise sur pied d'un système de suivi des règlements plus rigoureux.

Le nouveau processus d'accueil fait en sorte que les plaintes sont examinées minutieusement et de manière uniforme au stade de l'accueil. Souvent, il faut soumettre la plainte à l'examen d'une équipe de spécialistes des services juridiques, des politiques et des opérations.

Ce processus aide à déterminer la façon dont la plainte devrait être traitée. Il peut s'agir, par exemple, de l'accepter à la Commission pour médiation ou enquête, de la renvoyer à un mécanisme interne de règlement des griefs ou de gestion des conflits au sein du ministère ou de l'entreprise en cause, ou encore de la soumettre à un organisme mieux indiqué. Lorsqu'une plainte est renvoyée à un autre mécanisme de règlement, le plaignant conserve le droit de revenir devant la Commission si l'affaire n'est pas réglée.

Soucieuse de favoriser le règlement des cas à un stade précoce, la Commission a élaboré un projet pilote d'évaluation préliminaire qu'elle a mis en place au début de 2005. Un spécialiste des droits de la personne aide les parties à clarifier et à circonscrire les enjeux dès réception de la plainte. Cette intervention peut déboucher sur un règlement, une médiation, un rapport non confidentiel qui accélérera l'enquête ou le renvoi à une procédure d'examen ou à un mécanisme de règlement des griefs plus indiqué.

Au nombre des avantages, mentionnons la rapidité d'exécution et la possibilité de régler un conflit dès le début, avant que les parties ne durcissent leur position.

Toutes ces mesures destinées à accroître l'efficacité et l'efficience du processus ont contribué à réduire le nombre de plaintes renvoyées aux services d'enquête.

Enfin, la Commission adopte une approche plus rigoureuse pour assurer le suivi des règlements. Désireuse de s'assurer de leur exécution, elle a établi un service central chargé de ce qui suit :

- revoir et analyser les règlements et tenir les dossiers à jour;
- aider les parties à appliquer les conditions de règlement et à aplanir les divergences d'interprétation du libellé;
- vérifier que les règlements ont bel et bien été exécutés.

En 2004, la Commission a continué à s'appuyer sur les avis du comité d'éminents juristes qu'elle avait mis sur pied en 2003. Formé des anciens juges Gérard La Forest, Claire L'Heureux-Dubé, Charles Dubin et Roger Kerans, ce comité est chargé de donner des avis à la présidente sur le règlement alternatif des différends dans le contexte des droits de la personne et de l'intérêt public. La Commission tient à remercier les membres du Comité consultatif de ce qu'ils font pour l'aider à améliorer ses processus.

La Commission est en train d'élaborer des normes de service pour chaque étape du processus de traitement des plaintes.

La Commission a continué à investir dans la médiation et créé une liste électronique de médiateurs compétents. Elle a aussi mis cette liste à la disposition des ministères qui cherchent des médiateurs à contrat pour les aider à régler des conflits au moyen de leurs propres mécanismes internes.

Résultats en 2004

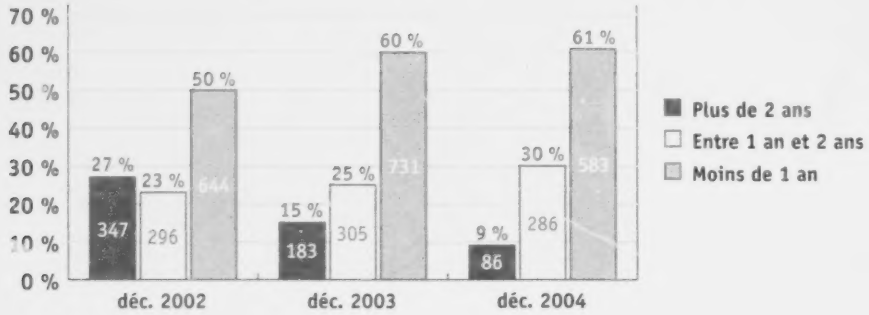
Forte de ces améliorations, la Commission a continué à s'approcher des objectifs qu'elle s'était fixés au début du processus de changement. En 2004, la Commission :

- a réduit, parmi les dossiers à l'étude, le nombre de cas actifs âgés de deux ans et plus de 75 % par rapport à 2002, en le ramenant de 347 en 2002 à 86 en 2004;
- a ramené l'âge moyen des cas à un peu plus de 12 mois, alors qu'il était de 15 mois en 2003 et de 25 en 2002;
- a traité 1 547 cas[2], ce qui correspond grosso modo au même nombre qu'en 2003, mais représente une augmentation de 64 % par rapport à 2002; et

2 Nombre de plaintes traitées par la Commission représenté par le nombre de décisions provisoires et définitives rendues durant l'année. Les décisions définitives comprennent les règlements avant le renvoi au Tribunal et les règlements faisant suite à des décisions du Tribunal ou découlant de conciliations.

- a rendu des décisions définitives dans 1 237 cas, ce qui équivaut à peu de chose près au nombre de 2003, mais représente une hausse de 70 % par rapport à 2002.

Graphique 1 Âge des dossiers à l'étude



En 2004, 61 % des dossiers étaient agés de un an ou moins, comparativement à 50 % en 2002.

Les dossiers à l'étude comprennent toutes les plaintes qui sont au stade de l'enquête, de la médiation ou de la conciliation, ainsi que toutes celles nécessitant une analyse fondée sur les articles 40 et 41 et celles en attente d'une décision des commissaires.

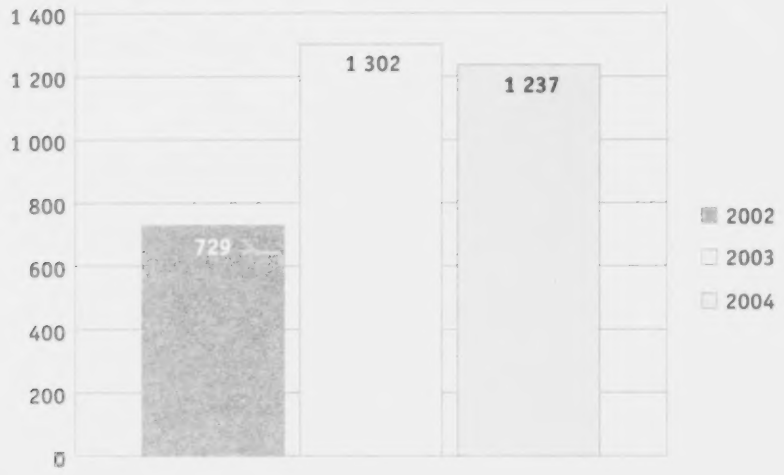
Les données ne comprennent pas les dossiers inactifs, soit les plaintes mises en suspens par la Commission dans l'attente d'une décision de la Cour ou du Tribunal. Ces dossiers seront réactivés après que la Cour ou le Tribunal aura rendu sa décision.

Dossiers inactifs : 2002 : 125 dossiers
2003 : 32 dossiers
2004 : 61 dossiers

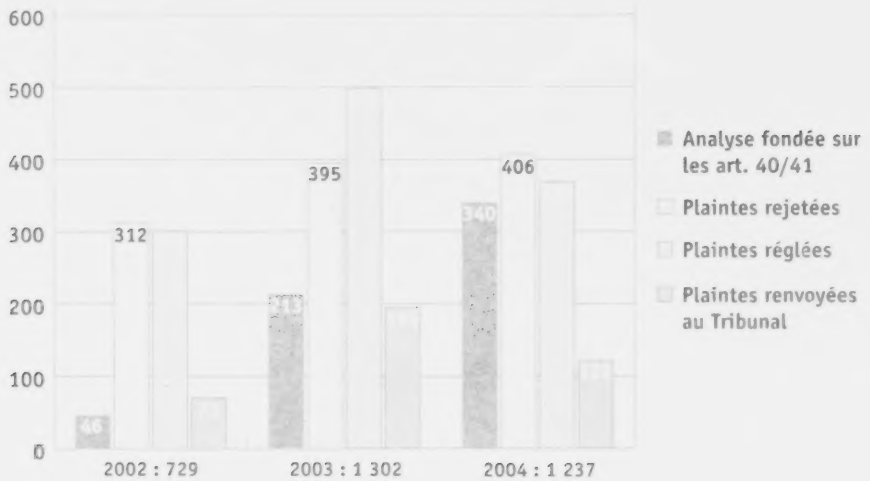
Le nombre de dossiers à l'étude a diminué à 955 cas actifs en 2004, alors qu'il était de 1 219 en 2003 et de 1 287 en 2002, soit une baisse de 26 % en deux ans.

En 2004, la Commission a rendu 1 237 décisions définitives, dont 340 découlaient d'une analyse fondée sur les articles 40 et 41. Dans les 897 autres dossiers, on a eu recours au règlement alternatif des différends ou à une enquête. Trois cent soixante-neuf de ces 897 dossiers, soit 41 %, ont fait l'objet d'un règlement, une proportion sensiblement la même qu'en 2003 (46 %). Les règlements en question comportaient des conditions mises au point par les parties elles-mêmes. Ils comprenaient non seulement des mesures de réparation prévues dans la *Loi*, mais aussi des solutions répondant aux besoins et aux intérêts des parties elles-mêmes. Dans un petit nombre de cas, les parties ont réglé l'affaire par elles-mêmes, et la plainte a été retirée dans le cadre du règlement. Dans la plupart des cas, cependant, les règlements ont été soumis à l'approbation de la Commission. Cette dernière s'est toujours assurée que le règlement soit conforme à l'intérêt public avant de donner son aval.

Graphique 2 Nombre total de décisions définitives



Graphique 3 Décisions définitives ventilées par type — 2002, 2003 et 2004



Analyse en vertu des articles 40 et 41 : Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire en vertu des articles 40 et 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou parce que les plaignants ont été invités à se prévaloir d'abord d'un autre recours, ou encore en raison d'un autre motif.

- **Plaintes rejetées :** Y compris les plaintes auxquelles la Commission n'a pas donné suite en raison de leur retrait ou de leur abandon par le plaignant.

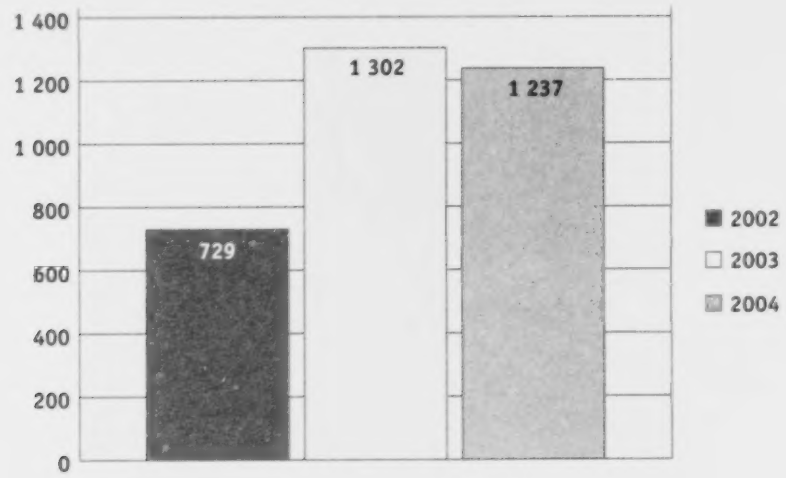
- **Plaintes réglées :** Plaintes réglées par la médiation, la conciliation, en cours d'enquête ou avant audition par le Tribunal.

Plaintes renvoyées au Tribunal : Plaintes pour lesquelles la Commission a décidé de demander la constitution d'un tribunal pour instituer une enquête. En 2004, le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal est de 122, soit 17 de moins que les 139 comptabilisées par le Tribunal, et ce, pour deux raisons. En premier lieu, le Tribunal comptabilise les renvois en fonction de la date à laquelle il reçoit la notification de renvoi de la Commission alors que cette dernière se fonde sur la date à laquelle sa décision a été prise. Ainsi, le Tribunal peut recevoir en janvier la notification de renvoi relative à une décision prise par la Commission en décembre de l'année précédente. En second lieu, certaines plaintes se règlent par voie de conciliation, mais après l'envoi de la notification de renvoi au Tribunal. La Commission enregistre ces cas comme des plaintes réglées et non comme des renvois. Les données pour 2003 et 2004 ont été corrigées en conséquence et peuvent différer légèrement des données figurant dans les rapports
annuels antérieurs.

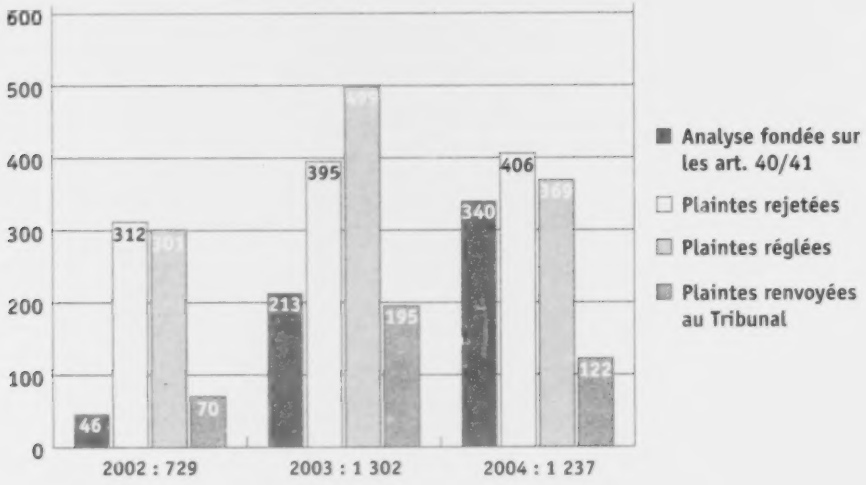
* Les données relatives aux plaintes rejetées ou réglées ont été corrigées. Dans le Rapport annuel 2003, le nombre de règlements déclarés était inférieur et le nombre de plaintes rejetées, supérieur.

Graphique 4 Analyse fondée sur les articles 40 et 41

Graphique 2 Nombre total de décisions définitives



Graphique 3 Décisions définitives ventilées par type — 2002, 2003 et 2004



Analyse en vertu des articles 40 et 41 : Plaintes que la Commission a décidé de ne pas instruire en vertu des articles 40 et 41 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* parce qu'elles avaient été déposées plus d'un an après l'acte discriminatoire présumé ou parce que les plaignants ont été invités à se prévaloir d'abord d'un autre recours, ou encore en raison d'un autre motif.

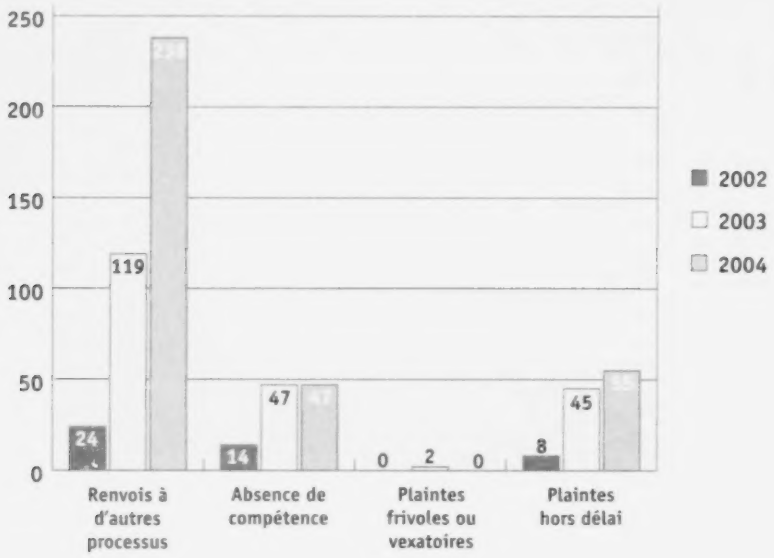
* **Plaintes rejetées :** Y compris les plaintes auxquelles la Commission n'a pas donné suite en raison de leur retrait ou de leur abandon par le plaignant.

* **Plaintes réglées :** Plaintes réglées par la médiation, la conciliation, en cours d'enquête ou avant audition par le Tribunal.

Plaintes renvoyées au Tribunal : Plaintes pour lesquelles la Commission a décidé de demander la constitution d'un tribunal pour instituer une enquête. En 2004, le nombre de plaintes renvoyées au Tribunal est de 122, soit 17 de moins que les 139 comptabilisées par le Tribunal, et ce, pour deux raisons. En premier lieu, le Tribunal comptabilise les renvois en fonction de la date à laquelle il reçoit la notification de renvoi de la Commission alors que cette dernière se fonde sur la date à laquelle sa décision a été prise. Ainsi, le Tribunal peut recevoir en janvier la notification de renvoi relative à une décision prise par la Commission en décembre de l'année précédente. En second lieu, certaines plaintes se règlent par voie de conciliation, mais après l'envoi de la notification de renvoi au Tribunal. La Commission enregistre ces cas comme des plaintes réglées et non comme des renvois. Les données pour 2003 et 2004 ont été corrigées en conséquence et peuvent différer légèrement des données figurant dans les rapports
annuels antérieurs.

* Les données relatives aux plaintes rejetées ou réglées ont été corrigées. Dans le Rapport annuel 2003, le nombre de règlements déclarés était inférieur et le nombre de plaintes rejetées, supérieur.

Graphique 4 Analyse fondée sur les articles 40 et 41



Graphique 5 Nombre de dossiers d'enquête à l'étude — de 2002 à 2004

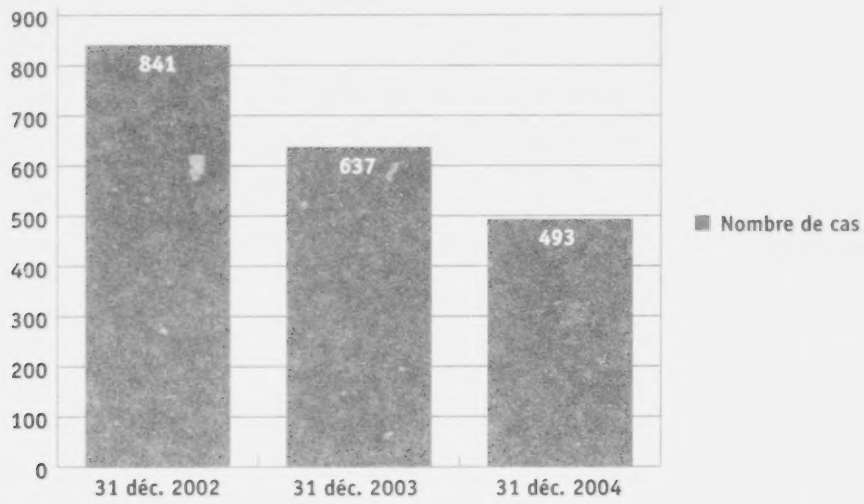


Tableau 1 Ventilation des plaintes par type de mis en cause

	2004			
	Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées	
	N^bre	%	N^bre	%
Secteur public	887	47	373	45
Secteur privé	619	33	308	37
Particuliers	242	13	81	10
Réserves, bandes et conseils de bande	116	6	45	5
Syndicats	32	1	21	3
Total	**1 896**	**100**	**828**	**100**

Près de la moitié des plaintes signées déposées auprès de la Commission proviennent du secteur public.

Tableau 2 Ventilation des plaintes par province ou territoire

	2002				2003				2004			
	Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Ontario	655	40	329	41	863	40	464	43	786	41	357	43
Colombie-Britannique et Yukon	184	11	99	12	200	9	112	10	259	14	127	15
Québec	315	19	140	18	320	15	168	15	242	13	106	13
Alberta, Territoires du Nord-Ouest et Nunavut	190	11	91	11	282	13	133	12	249	13	98	12
Nouvelle-Écosse	75	5	51	6	105	5	45	4	87	5	41	5
Saskatchewan	60	4	22	3	121	6	39	3	89	5	35	4
Manitoba	88	5	32	4	131	6	60	6	107	6	31	4
Nouveau-Brunswick	63	4	21	3	77	4	32	3	38	2	14	2
Terre-Neuve et Labrador	10	0,5	8	1	31	1	17	2	20	1	12	2
À l'étranger	10	0,5	4	1	12	0,5	7	1	11	–	4	–
Île-du-Prince-Édouard	3	–	3	–	11	0,5	7	1	8	–	3	–
Total	**1 653**	**100**	**800**	**100**	**2 153**	**100**	**1 084**	**100**	**1 896**	**100**	**828**	**100**

Tableau 3 Motifs de distinction illicite – Plaintes*

	2002				2003				2004			
	Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Déficience	888	43	438	44	795	33	495	37	910	43	389	39
Sexe	379	18	188	19	413	17	204	16	307	14	165	17
Origine nationale ou ethnique	214	11	94	9	281	12	141	11	237	11	109	11
Race	144	7	71	7	289	12	146	11	216	10	105	11
Situation de famille	84	4	30	3	91	4	38	3	133	6	61	6
Âge	171	8	65	7	262	10	159	12	116	6	60	6
Religion	46	2	30	3	63	3	35	3	68	3	34	3
Couleur	56	3	30	3	89	4	59	4	51	3	26	3
Orientation sexuelle	49	3	31	3	99	4	27	2	47	2	21	2
État matrimonial	27	1	14	2	35	1	15	1	42	2	14	2
État de personne graciée	8	–	3	–	2	–	1	–	7	–	5	–
Total	**2 066**	**100**	**994**	**100**	**2 419**	**100**	**1 320**	**100**	**2 134**	**100**	**989**	**100**

* Le nombre total de motifs cités est supérieur à celui des plaintes reçues, parce que celles-ci avaient parfois trait à plus d'un motif de distinction illicite.

Tableau 4 Type d'allégations – Plaintes*

	2002				2003				2004			
	Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées		Demandes de renseignements et plaintes reçues		Plaintes signées	
	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%	N^bre	%
Relatives à l'emploi (articles 7, 8 et 10)	1 212	64	666	65	1 683	61	1 048	66	1 638	65	834	67
Relatives à des services (articles 5 et 6)	290	15	128	13	456	16	195	12	424	17	179	14
Harcèlement – emploi (article 14)	311	16	164	16	455	16	249	16	346	14	175	14
Représailles (article 14.1)	17	1	15	2	45	2	33	2	39	1	22	2
Harcèlement – Services (article 14)	51	3	26	3	69	2	31	2	43	2	18	1
Propagande haineuse (article 13)	11	–	4	–	29	1	10	1	18	1	10	1
Adhésion syndicale (article 9)	7	–	7	0,5	3	–	2	–	11	–	7	1
Disparité salariale (article 11)	15	1	7	0,5	13	1	7	–	3	–	–	–
Avis, affichage, symboles (article 12)	0	–	2	–	13	1	9	1	3	–	–	–
Total	**1 914**	**100**	**1 019**	**100**	**2 766**	**100**	**1 584**	**100**	**2 525**	**100**	**1 245**	**100**

* Le nombre total d'allégations citées est supérieur à celui des plaintes reçues, parce que celles-ci avaient parfois trait à plus d'une allégation.

Activités juridiques

En 2004, tout comme l'année précédente, la Commission a fait appel à ses services juridiques pour soutenir sa nouvelle stratégie. Le personnel de ces services s'est de plus en plus occupé de dossiers à un stade précoce du processus de traitement des plaintes. Il a également participé à la mise au point de nouvelles activités comme la prévention de la discrimination et les initiatives proactives décrites à la section *Sensibilisation aux droits de la personne*.

Dans leur appui au processus de traitement des plaintes, les employés des services juridiques ont fait partie d'équipes multidisciplinaires, donné des avis sur une nouvelle approche en matière de conciliation et aidé à élaborer le projet d'évaluation préliminaire.

Pour ce qui est de ses interventions devant le Tribunal canadien des droits de la personne, la Commission continue à préciser son rôle en matière d'intérêt public dans cette enceinte. Elle décide au cas par cas de la nature et de la portée de sa participation à l'instruction d'une affaire devant le Tribunal. Elle fonde sa décision sur divers éléments, notamment la question de savoir si l'affaire soulève de nouveaux points de droit, des questions d'intérêt général ou des considérations importantes en matière de politiques.

En 2004, les commissaires ont décidé de renvoyer 122 plaintes au Tribunal. Durant l'année, la Commission s'est présentée 218 fois devant celui-ci, ce qui représente 72 % du nombre total de jours d'audience.

La Commission continue de participer à tous les aspects du processus du Tribunal, y compris la médiation. D'ailleurs, elle est toujours présente aux séances de médiation organisées par celui-ci. Les conseillers juridiques de la Commission ont contribué au règlement de 77 plaintes avant l'instruction par le Tribunal, ce qui correspond à 67 % des plaintes réglées au Tribunal en 2004.

En outre, la Commission a proposé au Tribunal un nouveau système de gestion des plaintes fondé sur l'affectation d'un plus grand nombre de ressources à l'étape de la procédure préparatoire aux audiences afin que les plaintes puissent être traitées de manière plus efficace au moment de leur instruction.

La Commission a pris part à plusieurs développements juridiques importants en 2004, notamment :

- une audience devant la Cour suprême du Canada dans l'affaire *Chambre des communes et autres c. Satnam Vaid et al.* Cette affaire porte sur

l'applicabilité de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* aux employés du Parlement.

- le renvoi relatif au mariage entre personnes du même sexe par le gouvernement du Canada devant la Cour suprême du Canada;
- une décision de la Cour d'appel fédérale dans la cause de disparité salariale *Commission canadienne des droits de la personne c. Air Canada* (la Cour d'appel a donné un sens large au terme « établissement » dans le contexte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, et la Cour suprême du Canada a accordé à Air Canada l'autorisation d'interjeter appel);
- une plainte devant le Tribunal canadien des droits de la personne au sujet de la propagande haineuse (la Commission continue à considérer ce type de propagande comme une question d'intérêt public fort importante).

Parité salariale

La Commission a pris plusieurs mesures afin de rendre le système de traitement des plaintes de disparité salariale plus efficace et plus efficient. La parité salariale a bénéficié de changements majeurs apportés au processus de traitement des plaintes relatives aux droits de la personne par la Commission, y compris la médiation et de nouvelles mesures d'accueil.

La Commission a rendu 13 décisions définitives portant sur des plaintes de disparité salariale en 2004. Cinq autres cas sont rendus à l'étape de la conciliation, et dix à l'étape de l'enquête.

La Commission a également comparu devant le Tribunal canadien des droits de la personne dans le cas de deux plaintes de disparité salariale — *ACET et autres c. Bell Canada* et *Alliance de la fonction publique du Canada c. Société canadienne des postes*.

L'avancement de l'équité en emploi

Aperçu

La *Loi sur l'équité en matière d'emploi* de 1986 confère à la Commission le mandat de veiller à ce qu'environ 500 employeurs, dont l'effectif combiné représente près de un million d'employés, se conforment à la *Loi*.

Les statistiques du recensement publiées en avril 2004 indiquent une présence accrue de certains groupes — en particulier, les Autochtones et les minorités visibles, ainsi que les femmes — au sein de la main-d'œuvre.

Au cours des deux dernières années, la Commission a affiné son approche pour ce qui est de vérifier et de surveiller si les employeurs respectent la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*. En outre, elle a continué d'informer et de conseiller les employeurs au sujet de leurs obligations en vertu de la *Loi*.

La Commission a commencé à effectuer des vérifications de la conformité à la fin de 1997 et, à la fin de 2004, elle avait procédé à la vérification de 282 employeurs, représentant 77 % de la main-d'œuvre visée par la *Loi*.

Pour une deuxième année de suite, la Commission n'a pas eu à notifier d'ordre à un employeur afin qu'il soit en conformité, ni à renvoyer un employeur devant le Tribunal de l'équité en matière d'emploi. Ce résultat positif est attribuable en partie au fait que la Commission s'est efforcée d'aider les employeurs à mieux comprendre leurs obligations en leur fournissant des outils supplémentaires et des explications plus détaillées sur les normes et les attentes en matière de vérification.

D'ici 2007, la Commission s'attend à ce que 90 % de la main-d'œuvre assujettie à la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* aura fait l'objet de vérifications.

Résultats des vérifications

Le Tableau 5 fournit des renseignements sur le nombre de vérifications complétées jusqu'à présent en vertu de la *Loi* et le nombre de vérifications qu'il reste à effectuer.

Tableau 5 Vérification des employeurs en vertu de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* au 31 décembre 2004

SITUATION	Nombre d'organisations
VÉRIFICATIONS COMPLÉTÉES ET EN COURS	
Employeurs en conformité	189
Employeurs faisant présentement l'objet d'une vérification	93
Total : employeurs vérifiés ou en cours de vérification	**282**
VÉRIFICATIONS RESTANTES	
Forces canadiennes, SCRS, GRC	3
Employeurs comptant plus de 500 employés	59
Employeurs comptant de 100 à 500 employés	247
Total : employeurs non vérifiés	**309**

Note: Les données portant sur les vérifications restantes sont approximatives, étant donné que la population des employeurs varie d'une année à l'autre. Les données sur les vérifications en cours comprennent certaines vérifications mises en attente ou annulées.

Le graphique suivant montre que 52 % des employeurs visés par la *Loi* ont été vérifiés ou font l'objet d'une vérification. Ces employeurs représentent 77 % de la main-d'œuvre visée par la *Loi*. La diminution du pourcentage d'employeurs visés par une vérification ou faisant l'objet d'une vérification par rapport à l'année précédente (55 %) est attribuable à l'ajout d'un nombre substantiel de nouveaux petits employeurs au cours de la dernière année.

Graphique 6 Pourcentage d'employeurs et d'employés visés par la *Loi* et les vérifications de la Commission

Erratum : les couleurs de la légende du graphique 6 ont été intervertes. La couleur sombre correspond aux employés et celle plus claire, aux employeurs.

En 2004, la Commission s'est efforcée de terminer les vérifications déjà entreprises. La Commission a trouvé 44 employeurs en conformité en 2004, soit un nombre légèrement supérieur à celui de 2003 (40).

Le Tableau 6 montre que depuis 1998, 189 employeurs ont été jugés en conformité avec la *Loi*.

Tableau 6 Employeurs en conformité

SITUATION	2002	2003	2004	Total cumulatif 1998–2004
Effectif pleinement représentatif, en conformité au stade initial	0	0	0	2
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité dès la vérification initiale (sans engagement signé)	3	20	23	53
Effectif comportant un ou des secteurs de sous-représentation, employeur en conformité au moment de la vérification de suivi (à la suite de la signature d'engagements)	29	20	21	134
Nombre total d'employeurs en conformité	**32**	**40**	**44**	**189**
Nombre d'employeurs à qui la Commission a notifié un ordre	3	0	0	23
Renvoi au Tribunal (à la demande de la Commission ou de l'employeur)	1	0	0	8

La Commission a amorcé quatre nouvelles vérifications initiales en 2004, par rapport à 25 en 2003. Cela est attribuable principalement à une approche modifiée. En 2004, les efforts de la Commission ont été axés sur l'achèvement de vérifications en cours en 2003, plutôt que sur le début de nouvelles. En outre, elle a commencé les cinq premières vérifications de mise en œuvre auprès des employeurs qui n'avaient pas enregistré des progrès raisonnables en vertu de la *Loi*.

Le Tableau 7 indique les vérifications amorcées et complétées par la Commission.

Tableau 7 Vérifications amorcées et complétées

	2004		Total cumulatif 1998–2004	
	Amorcées	Complétées	Amorcées	Complétées
Vérifications initiales				
Vérifications initiales	4	33	282	264
Vérifications de suivi après une vérification initiale	22	21	188	156
Vérifications de suivi faisant suite à la notification d'un ordre	0	0	22	21
Vérifications annulées*	0	6	0	41
Vérifications de mise en oeuvre				
Vérifications de mise en oeuvre	5	0	5	0
Nombre total de vérifications	**31**	**60**	**497**	**482**

* Les raisons susceptibles de mener à l'annulation d'une vérification sont les suivantes : la fermeture d'une entreprise, la fusion de sociétés ou une réduction de l'effectif à moins de 100 employés. Les vérifications annulées sont considérées comme complétées.

La Commission a également terminé des discussions approfondies avec Ressources humaines et Développement des compétences Canada sur sa participation à l'élaboration de la Stratégie contre le racisme en milieu de travail. Une lettre d'entente a été signée au début de 2005 soulignant ce partenariat.

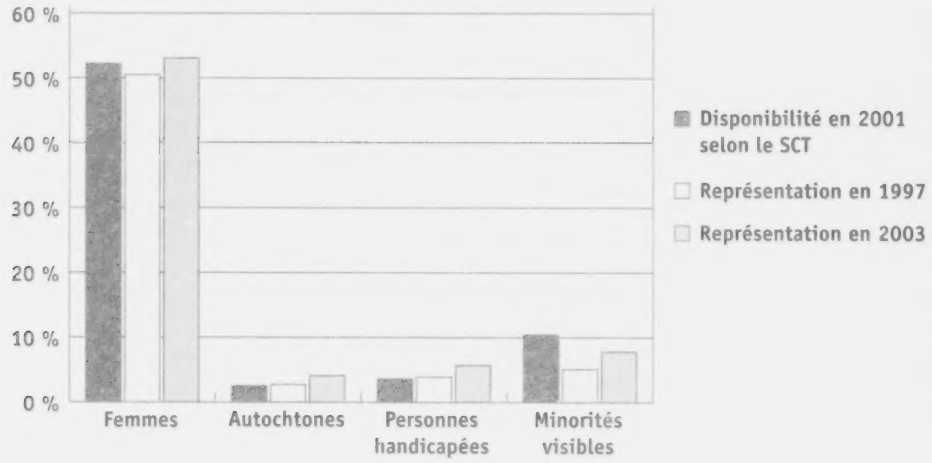
Progrès des groupes désignés

Au cours de la dernière année, 454 employeurs des secteurs des banques, des communications et des transports ainsi que du secteur « Autres » ont présenté des données sur leur effectif réuni regroupant quelque 620 000 employés au 31 décembre 2003. Le secteur « Autres » comprend divers employeurs tels que les sociétés céréalières, les mines d'uranium, les centrales nucléaires, les sociétés de crédit et les musées. Bien qu'il y ait eu 6 500 recrutements de moins dans le secteur privé en 2003 par rapport à l'année précédente, plus de 77 000 possibilités d'embaucher des membres des groupes désignés se sont tout de même présentées.

De surcroît, le Secrétariat du Conseil du Trésor a produit un rapport sur la situation de l'équité en matière d'emploi, au 31 mars 2004, au sein de 70 ministères et organismes fédéraux dont l'effectif combiné se chiffre à environ 166 000 employés. D'après ce rapport, plus de 12 300 postes vacants ont été dotés, soit quelque 4 000 postes de moins que l'année précédente, dont plus de 4 000 étaient des emplois permanents.

La *Loi* s'applique également aux « employeurs distincts » — qui font partie du secteur public, mais non du noyau de la fonction publique — comme l'Agence du revenu du Canada. Étant donné que ces employeurs présentent des rapports distincts, il n'est pas possible de commenter les progrès des groupes désignés dans leurs effectifs combinés. Toutefois, ils sont soumis à une vérification et doivent mettre en place des plans d'équité en matière d'emploi pour atteindre une pleine représentation des quatre groupes désignés au sein de leur effectif.

Graphique 7 Groupes désignés – Secteur public fédéral



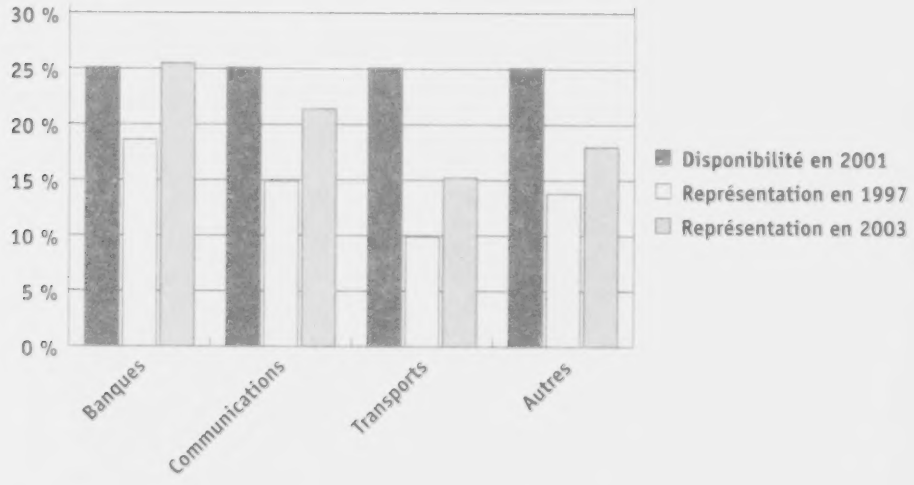
La section suivante établit une comparaison entre les données sur la main-d'œuvre dans les secteurs privé et public et les données du Recensement de 2001 sur la disponibilité des femmes, des membres des minorités visibles et des Autochtones. L'estimation des taux de disponibilité des personnes handicapées est tirée de l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 2001. Les graphiques présentent une comparaison des progrès réalisés par les quatre groupes désignés pour la période de six ans s'échelonnant de 1997, année où la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* telle que nous la connaissons aujourd'hui est entrée en vigueur, à 2003. Le graphique portant sur les femmes illustre les progrès réalisés dans la catégorie des postes de direction.

Comme la *Loi sur l'emploi dans la fonction publique* accorde la préférence absolue sur le plan du recrutement dans la fonction publique aux citoyens canadiens, l'estimation des taux de disponibilité préparée par le Secrétariat du Conseil du Trésor relativement à tous les groupes désignés n'englobe que les citoyens canadiens. En conséquence, la disponibilité globale des membres des minorités visibles a chuté de 12,6 % à 10,4 %.

Femmes

Secteur privé : Les femmes détenaient 44,0 % de tous les postes en 2003, proportion conforme au taux de disponibilité de 47,3 % demeuré presque inchangé depuis 1997.

Graphique 8 Femmes membres de la haute direction – Secteur privé sous réglementation fédérale



On note une hausse de la proportion de postes de cadres supérieurs occupés par des femmes, qui est passée de 14,8 % en 1997 à 20,4 % en 2003, mais qui demeure plus faible que le taux de disponibilité de 25,1 % enregistré lors du recensement de 2001 pour ces postes.

C'est dans le secteur bancaire que les femmes étaient le plus représentées (70,3 %), parce qu'elles détenaient 84,6 % des nombreux emplois de bureau disponibles dans ce secteur. Toutefois, les femmes ont enregistré des gains ailleurs et occupent maintenant plus de la moitié de tous les postes de professionnels et de cadres. La proportion des postes de cadres supérieurs qu'elles occupent a augmenté, passant de 18,6 % en 1997 à 25,5 % en 2003, ce qui correspond au taux de disponibilité enregistré lors du Recensement de 2001.

Le taux de représentation le plus faible des femmes était dans le secteur des transports. En 2003, elles occupaient 25,1 % de tous les emplois, une légère augmentation par rapport à la proportion de 23,3 % enregistrée en 1997. Le tiers de tous les emplois de ce secteur font partie de la catégorie professionnelle des travailleurs manuels spécialisés, laquelle comprend divers types de chauffeurs. Les femmes occupent 12,0 % de ces emplois — près de la moitié d'entre elles travaillent à temps partiel comme conductrices d'autobus. Dans ce secteur, elles détiennent 15,2 % des postes de haute direction.

En 2003, 23,1 % des femmes occupaient un poste temporaire ou à temps partiel comparativement à 10,3 % des hommes. Bien que cette caractéristique soit valable également pour les femmes appartenant à une minorité visible et les femmes handicapées, elle touche plus nettement les femmes autochtones, dont 25,0 % ont un emploi temporaire ou à temps partiel. En moyenne, les femmes reçoivent 80,7 % du salaire des hommes, en raison principalement de leur concentration dans des postes temporaires et à temps partiel de même que dans des emplois peu rémunérés d'employés de bureau et du secteur de la vente et des services.

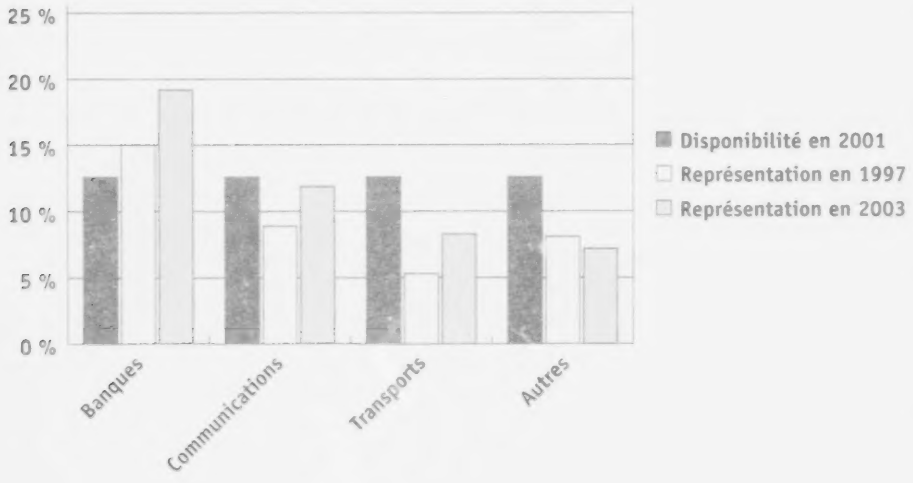
Secteur public : Au 31 mars 2004, les femmes constituaient 53,1 % du secteur public fédéral, proportion supérieure au taux repère de 47,3 % noté lors du recensement. Leur part des recrutements a atteint 57,2 %, ce qui est semblable à ce qu'elles ont connu l'année précédente.

Depuis 1997, la proportion des postes de cadres supérieurs occupés par des femmes est passée de 25,0 % à 34,9 % en mars 2004. Les femmes ont fait l'objet de 38,7 % des recrutements dans cette catégorie d'emploi, ce qui constitue une augmentation considérable par rapport à 1997, où cette proportion s'établissait à 28,6 %, mais une diminution comparativement à l'année précédente, où cette proportion atteignait 43,9 %. Dans la catégorie scientifique et professionnelle, la représentation des femmes s'est également accrue, passant de 32,2 % en 1997 à 41,4 % en mars 2004.

Néanmoins, il y a encore place à l'amélioration. Dans le secteur public, les femmes occupent des postes de la catégorie du soutien administratif dans une proportion d'environ 29,8 % et sont trois fois plus susceptibles que les hommes d'être embauchées dans cette catégorie. De plus, elles détiennent 59,0 % de tous les postes dotés pour une durée déterminée. Ces facteurs contribuent au fait que 56,1 % des femmes au sein de la fonction publique ont un revenu inférieur à 50 000 $ en comparaison de 34,2 % des hommes.

Secteur privé : La proportion d'emplois détenus par des membres des minorités visibles a augmenté, passant de 9,7 % en 1997 à 12,7 % en 2003, ce qui correspond au taux repère de 12,6 % du Recensement de 2001. Depuis 1997, la part des recrutements a été continuellement supérieure au taux de disponibilité enregistré dans le recensement et, en 2003, les membres des minorités visibles représentaient 12,9 % de toutes les personnes recrutées. Toutefois, leur progrès a varié d'un secteur à l'autre, et ils sont sous-représentés dans les postes de cadres supérieurs.

Graphique 9 Minorités visibles – Secteur privé sous réglementation fédérale



C'est dans le secteur bancaire que les membres des minorités visibles étaient le plus représentés, leur taux de représentation passant de 15,0 % en 1997 à 19,2 % en 2003, en raison de la part élevée et constante de recrutements dont ils ont bénéficié. En outre, ils occupent désormais 6,3 % de tous les postes de cadres supérieurs, soit une hausse par rapport au taux de 4,3 % enregistré en 1997, et 22,6 % de tous les emplois de professionnels, comparativement à 18,3 % en 1997.

La représentation des minorités visibles s'est aussi améliorée dans le secteur des communications, passant de 8,9 % en 1997 à 11,9 % en 2003, et dans le secteur des transports, de 5,3 % en 1997 à 8,3 % en 2003. Par contre, on a observé une baisse dans le secteur « Autres », où les membres des minorités visibles ne constituaient plus que 7,2 % de l'effectif en 2003 par rapport à 8,1 % en 1997.

Secteur public : Comparativement aux progrès enregistrés dans le secteur privé, on note que les minorités visibles ont fait peu de progrès dans le secteur public. Au 31 mars 2004, leur représentation était de 7,8 %, soit un taux légèrement plus élevé comparativement à l'année précédente où ils occupaient 7,4 % de tous les emplois, et considérablement inférieur au taux de disponibilité de 10,4 % établi en 2001 par le Conseil du Trésor pour la fonction publique. Leur part des nominations à des postes permanents a baissé pour une troisième année à 11,0 %, alors qu'il était de 11,2 % en 2002 et de 12,3 % en 2001.

Le gouvernement n'a pas atteint les objectifs qu'il s'était fixés en adhérant au plan d'action du Groupe de travail sur la participation des minorités visibles dans la fonction publique fédérale. Le plan d'action établissait la cible de recrutement des membres des minorités visibles à 20 % d'ici la fin de l'exercice 2002-2003. L'objectif n'a pas été atteint cette année-là. Au cours de l'exercice 2003-2004, les membres des minorités visibles ont obtenu 10,1 % de toutes les parts de recrutements, ce qui encore plus bas que le taux de disponibilité de 10,4 % établi par le Conseil du Trésor.

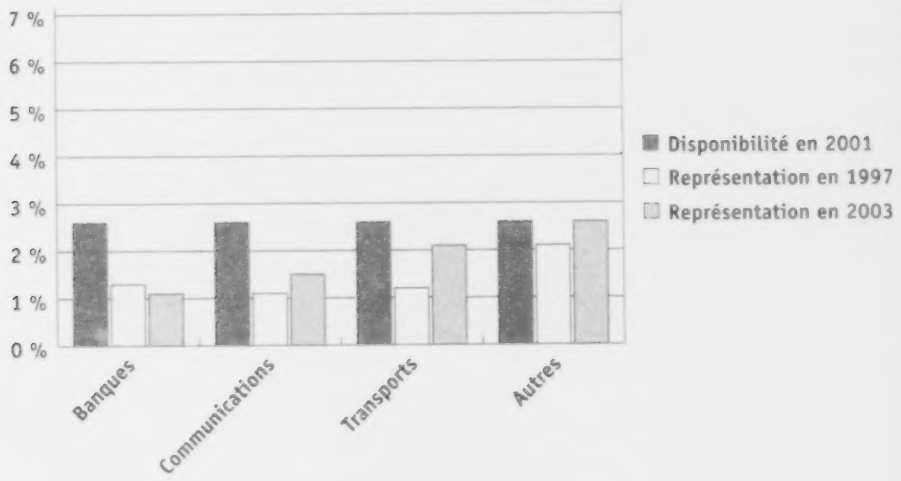
Le plan d'action prévoyait aussi un objectif fixé à une recrue sur cinq dans la catégorie de la direction qui devait être atteint d'ici la fin de l'exercice 2004-2005. Pour l'année écoulée, sur les 75 personnes embauchées dans cette catégorie, dix — ou 13,3 % — appartenaient à une minorité visible. La proportion de postes de cadres qu'elles occupaient était de 4,8 % au 31 mars 2004.

Autochtones

Secteur privé : Le pourcentage d'emplois occupés par des Autochtones au sein de l'ensemble des entreprises privées assujetties à la législation fédérale a augmenté, passant de 1,3 % en 1997 à 1,7 % en 2003, même s'il est encore plus faible que le taux repère de 2,6 % noté lors du Recensement de 2001. Leur part de recrutements en 2003 était de 1,9 %, soit la même qu'en 2002. Comme par le passé, le taux de cessation d'emploi est plus élevé que la moyenne, ce qui démontre que pour enregistrer des progrès, il faut porter attention aux problèmes de maintien en fonctions et embaucher un plus grand nombre d'Autochtones.

Les Autochtones étaient le plus représentés dans le secteur « Autres » avec un pourcentage de 2,6 %. Ce secteur comprend certaines entreprises des domaines de l'exploitation minière, de la commercialisation du poisson et de l'industrie céréalière dans les régions du Nord et de l'Ouest employant un grand nombre d'Autochtones. Leur part des recrutements depuis quatre ans dans ce secteur correspond au taux de disponibilité, et leur taux de cessation d'emploi est relativement faible.

Graphique 10 Autochtones – Secteur privé sous réglementation fédérale



La représentation des Autochtones était à son niveau le plus faible dans le secteur bancaire où leur part des emplois a baissé de 1,3 % en 1997 à 1,1 %. La part des employés recrutés chez les Autochtones n'a été que de 1,0 %, ce qui représente une légère augmentation par rapport au taux de 0,9 % de 2002, tout en correspondant à moins de la moitié du taux repère de 2,6 % enregistré lors du recensement.

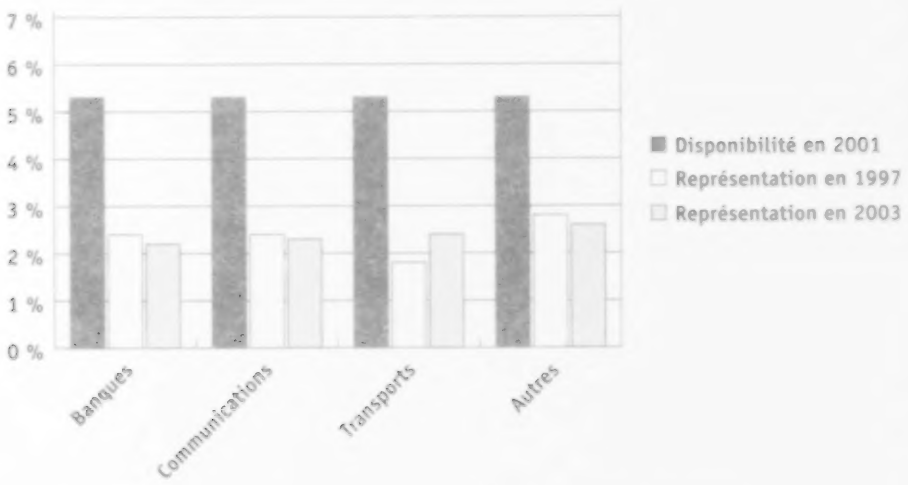
Secteur public : En revanche, la représentation des Autochtones dans le secteur public s'est améliorée chaque année depuis 1997, alors qu'elle était de 2,7 %, atteignant 4,1 % en mars 2004. Au cours de la dernière année, ils ont obtenu 4,5 % de tous les nouveaux postes dotés, et 4,4 % de tous les nouveaux postes permanents.

Parmi les 41 ministères et organismes fédéraux comptant au moins 200 employés, le ministère des Affaires indiennes et du Nord canadien emploie à lui seul 17,5 % de tous les employés autochtones de la fonction publique fédérale. Mais, même sans compter ce ministère, le taux de représentation des Autochtones au sein de la fonction publique se chiffre à 3,4 %, ce qui dépasse de beaucoup le taux repère de 2,6 % noté dans le recensement.

Dans l'ensemble, les Autochtones ont obtenu une part des recrutements considérablement plus élevée que le taux repère de 2,6 % enregistré lors du recensement dans toutes les catégories professionnelles. Dans la catégorie de la direction, trois personnes ou 4,0 % de l'ensemble des personnes embauchées étaient des Autochtones, portant leur taux de représentation à 2,9 %.

Secteur privé : Ce sont les personnes handicapées qui ont bénéficié le moins de l'équité en matière d'emploi dans le secteur privé. Leur taux de représentation en 2003 est demeuré inchangé depuis 1997, s'inscrivant à 2,3 %. En 2003, 1,1 % de toutes les personnes embauchées étaient des personnes handicapées, ce qui est considérablement inférieur au taux repère de 5,3 % noté dans l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 2001. Depuis 1997, on note une diminution de leur taux de représentation dans tous les secteurs, à l'exception de celui des transports où leur proportion est passée de 1,8 % à 2,4 % en 2003.

Graphique 11 Personnes handicapées – Secteur privé sous réglementation fédérale



C'est dans le secteur bancaire que les personnes handicapées ont été le moins représentées en 2003, occupant 2,2 % des postes, une proportion légèrement inférieure au taux de 2,4 % enregistré en 1997. Leur part des recrutements dans l'ensemble du secteur a grossi, passant de 0,8 % en 2002 à 1,3 % en 2003. Dans les six plus grandes banques, dont le nombre d'embauches s'élevait à près de 16 000 personnes, la proportion de personnes handicapées recrutées a également augmenté, passant de 0,9 % en 2002 à 1,4 % en 2003. Néanmoins, ces proportions demeurent considérablement moindres que leur taux de disponibilité se chiffrant à 5,3 %.

Secteur public : Le taux de représentation des personnes handicapées s'est accru chaque année, passant de 3,9 % en 1997 à 5,7 % en 2003. Cette proportion est supérieure au taux de disponibilité de 5,3 % noté dans l'Enquête sur la santé et les limitations d'activités de 2001, et considérablement plus élevée que le taux repère de 3,6 % du Conseil du Trésor. Les personnes handicapées occupaient 4,9 % de tous les postes de la catégorie de la direction.

La hausse du nombre de personnes handicapées dans la fonction publique fédérale semble être principalement attribuable à un accroissement non pas du nombre de personnes embauchées, mais des déclarations volontaires. En effet, les personnes handicapées constituent 3,1 % de tous les nouveaux employés recrutés en 2003. Tout comme l'année précédente, aucune personne handicapée n'a été nommée à un poste de cadre supérieur, et la part des recrutements dans les catégories scientifique et professionnelle, technique et de l'exploitation s'est avérée nettement inférieure au taux repère de 3,6 % du Conseil du Trésor et au taux de représentation de 5,3 % sur le marché du travail.

La sensibilisation aux droits de la personne

Aperçu

Dans le cadre des récentes modifications apportées à son processus de traitement des plaintes, la Commission a décidé de faire une plus large place à la prévention de la discrimination et de s'attaquer à des problèmes de droits de la personne susceptibles de toucher des groupes de personnes.

L'objectif ultime de ces efforts est de régler rapidement les problèmes de droits de la personne avant qu'ils ne dégénèrent et ne mènent à des plaintes officielles. Les modifications au processus de traitement des plaintes ont permis d'affecter des ressources à ces initiatives.

Les sous-sections suivantes fournissent davantage d'information.

Programme de prévention de la discrimination

La Commission a mis sur pied un nouveau programme de prévention de la discrimination en 2004, dont les objectifs consistent à aider les employeurs et les fournisseurs de services :

- à prévenir la discrimination en incitant les gestionnaires à être bien au fait de leurs responsabilités en vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*;
- à mettre en place et à appuyer des politiques et des pratiques reliées aux droits de la personne;
- à établir et à maintenir des mécanismes efficaces permettant de régler les plaintes à l'interne;
- à s'occuper de manière plus efficace et plus rapide des préoccupations concernant les droits de la personne.

La Commission a commencé à établir des protocoles d'entente avec des employeurs sous compétence fédérale. Ces premiers protocoles viseront les gros employeurs qui sont disposés à travailler avec la Commission pour prévenir la discrimination et pour résoudre les plaintes efficacement et rapidement.

Au début de 2005, la Commission a conclu son premier protocole avec les Forces canadiennes.

Mary Gusella, présidente de la Commission, et le général R.R. Henault, chef d'état-major de la Défense, Forces canadiennes, signant le protocole d'entente.

En général, la Commission consultera les équipes de gestion de ces organisations en vue de déterminer les principaux sujets de préoccupation et d'élaborer des stratégies pour y remédier. Le personnel de la Commission travaillera en étroite collaboration avec les intervenants pour trouver des solutions aux problèmes de droits de la personne. Ces solutions pourraient comprendre l'élaboration de nouvelles politiques ou la modification de politiques existantes; la mise en commun des pratiques exemplaires en donnant de la formation et de l'information sur les droits de la personne; et la conception d'instruments comme des études de cas, des exposés, des affiches et des outils d'apprentissage interactifs pour aider les employeurs.

De plus, en 2004, la Commission a joué un rôle actif au sein d'un groupe de travail interministériel sur les systèmes de gestion informelle des conflits à l'intention des ministères et des organismes[3]. De plus, en septembre, elle a pris part à une conférence sur la résolution des conflits en milieu de travail à la fonction publique fédérale, en tant que membre du Comité fédéral sur le MARC en milieu de travail.

Initiatives proactives

En 2004, la Commission a aussi mis sur pied l'Équipe d'initiatives proactives, chargée d'étudier les problèmes systémiques qui ont une incidence sur un groupe de personnes ou sur l'ensemble du système des droits de la personne, et de proposer des mesures pour les régler.

L'objectif est de tenter de résoudre les problèmes de droits de la personne, surtout par des recherches, des études et des discussions. La Commission pourrait

3 Sous-comité des sous-ministres chargé des relations de travail et du règlement des différends.

entreprendre une étude ou une enquête spéciale sur un sujet donné ou tenir une série de consultations publiques.

La Commission s'appuie sur des initiatives antérieures dans ce domaine, comme *Protégeons leurs droits*, un rapport spécial présenté au Parlement en 2004 sur l'état des droits des femmes détenues dans les prisons fédérales.

Trois sujets d'étude ont été choisis, à savoir l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, l'accès au téléphone pour les gens sourds ou malentendants et la propagande haineuse sur Internet.

En vertu de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la capacité des membres des Premières nations habitant dans des réserves de déposer une plainte contre les conseils de bande ou le gouvernement fédéral est limitée. La Commission demande l'abrogation de cet article depuis longtemps. Le commissaire Kelly Russ, qui connaît bien les questions juridiques reliées aux Autochtones et celles reliées à leurs droits, a été chargé de rédiger un rapport sur l'article 67 et sur les dispositions qui devraient le remplacer.

Faire un appel pour obtenir de l'information auprès d'un ministère est souvent difficile pour les Canadiens qui sont sourds, devenus sourds, malentendants ou qui ont un trouble de la parole. La Commission étudie ce problème et travaillera avec le gouvernement à favoriser l'égalité d'accès à tous.

La Commission reçoit un nombre croissant de plaintes en vertu de l'article 13 de la *Loi* qui interdit la diffusion de propagande haineuse au moyen d'Internet. Elle appliquera une stratégie à long terme pour remédier à cette situation. Entre autres choses, la Commission fera le meilleur usage possible de ses pouvoirs juridiques et collaborera avec d'autres groupes en vue de favoriser une meilleure compréhension des risques que pose la propagande haineuse sur Internet.

Information publique

La Commission est également chargée d'élaborer et d'exécuter des programmes d'information pour mieux faire connaître au public son rôle et ses activités, la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la *Loi sur l'équité en matière d'emploi*.

En 2004, la Commission a lancé son nouveau site Web et préparé et distribué des documents écrits informant les Canadiens et les employeurs de ses programmes et services.

La Commission a continué à se servir de son site Web pour joindre les Canadiens et comme principal moyen de communication avec le public pour diffuser de l'information. Le site Web comprend maintenant un nouveau service de notification par courriel auquel près de 500 personnes étaient abonnées au 31 décembre 2004. Le nombre d'abonnés au service augmente régulièrement, de 40 personnes par mois en moyenne.

En 2004, la Commission a accueilli 339 095 visiteurs sur son site Web, distribué plus de 71 000 publications aux Canadiens et répondu à plus de 20 000 demandes de renseignements (par courrier, par courriel, par téléphone et sur place). L'amélioration du site Web et la mise en place du système automatisé de réponse téléphonique en 2003, qui assure un service continu toute la journée et tous les jours de la semaine, ont contribué à réduire le nombre d'appels traités au cours de la dernière année.

AU SERVICE DES CANADIENS	2003	2004
Visiteurs du site Web	198 374	339 095
Publications distribuées	95 467	71 433
Demandes de renseignements téléphoniques	25 646	14 194
Demandes de renseignements par courriel	5 024	5 496

Gestion moderne

En 2004, la Commission a continué d'améliorer ses pratiques de gestion pour faire en sorte que la prestation de ses programmes liés aux droits de la personne et à l'équité en emploi soit assurée de façon judicieuse. Elle s'est engagée à accomplir des progrès dans les dix domaines mentionnés dans le Cadre de responsabilisation de gestion élaboré par le gouvernement fédéral, qui vont des valeurs de la fonction publique à la gestion des risques. Ci-dessous se trouvent les faits saillants des activités menées au cours de la dernière année dans ces domaines :

Valeurs de la fonction publique

La Commission a amorcé un dialogue formel avec le personnel sur les valeurs et l'éthique dans la fonction publique au cours d'ateliers obligatoires d'une demi-journée tenus dans les deux langues officielles en 2004. Le personnel a exploré des études de cas et des problèmes d'éthique durant ces ateliers. D'autres sessions sont prévues.

Apprentissage, innovation et gestion du changement

Un des objectifs de la Commission est de développer une culture organisationnelle qui encourage l'apprentissage, l'innovation et la gestion du changement. En 2004, un projet pilote d'apprentissage individuel a été mis sur pied afin de répondre aux besoins à court et à long termes des employés, ainsi qu'à leurs intérêts, prenant en compte le mandat de l'organisation.

Mesure du rendement

La Commission travaille depuis quelque temps à l'élaboration d'une méthode pour mieux rendre compte de l'issue des plaintes liées aux droits de la personne et des résultats des vérifications en matière d'équité en emploi. On peut constater le résultat de ces efforts dans les rapports présentés au Parlement. La Commission veut mettre au point une série de mesures de base au cours des prochains mois qui pourront servir année après année à guider les décisionnaires et à rendre compte des résultats au Parlement.

Effectif

La Commission continue d'encourager la diversité au sein de son effectif, le respect des deux langues officielles et de meilleures pratiques de gestion des ressources humaines par ses plans concernant l'équité en matière d'emploi, les langues officielles et les ressources humaines. Au 31 décembre 2004 :

- la Commission comptait 194[4] employés. Parmi ceux-ci, 65,5 % étaient des femmes, 11,9 % des personnes handicapées, 9,8 % des membres des minorités visibles et 3,6 % des Autochtones. Ces pourcentages sont conformes ou supérieurs aux cibles d'équité en emploi établies par la Commission;

- le pourcentage de postes désignés bilingues impératifs à la Commission était de 75 % alors qu'il était de 23 % pour les postes désignés anglais essentiel et de 2 % pour ceux désignés anglais ou français;

- quelque 47 % des employés ont déclaré que leur langue maternelle était l'anglais et 53 % le français;

- les travaux sont amorcés en vue des changements futurs qui seront apportés dans le cadre de la *Loi sur la modernisation de la fonction publique*, en particulier des consultations et des discussions patronales-syndicales.

Le roulement de personnel demeure relativement faible, se chiffrant à 9,7 % en 2004.

Gérance

La Commission a apporté des améliorations à la gestion de ses finances, dont voici les faits saillants :

- une vérification de la Direction des services financiers, réalisée par Progestics International en 2003, a permis de constater que le système de gestion financière en place est efficace. Le rapport final est affiché dans le site Web de la Commission;

- les gestionnaires de programmes et les directeurs des finances ont travaillé de concert en vue de réduire les coûts et d'optimiser les ressources. Une méthode est en cours d'élaboration afin d'évaluer, sur douze mois, le coût moyen par cas, y compris le coût des litiges, des plaintes relatives aux droits de la personne. Elle permet d'établir les coûts moyens à chaque étape du processus de traitement des plaintes;

- les travaux se sont poursuivis en ce qui concerne la comptabilité par activités en vue d'améliorer les processus opérationnels et de réduire les coûts si possible. Jusqu'à présent, la Commission s'est servie de cette méthode comptable pour analyser la prestation des services juridiques et des services de règlement alternatif des différends;

4 À l'exclusion des étudiants, des occasionnels et des employés rayés temporairement de l'effectif.

- un comité de direction a été constitué afin de superviser tous les contrats supérieurs à 10 000 $. La Commission s'est adressée au ministère de la Justice du Canada afin de connaître son pouvoir de passer des marchés pour les services juridiques.

Responsabilisation

La responsabilisation en matière de rendement découle du Rapport sur les plans et les priorités de la Commission présenté au Parlement qui sert de plan général d'activités, de plan pour les directions et d'ententes de gestion. La rémunération au rendement des cadres tient compte, entre autres, des résultats individuels, des compétences et de la contribution de l'équipe aux résultats globaux de la Commission.

Gestion des risques

Un profil et un cadre de gestion des risques sont en voie d'élaboration. Les consultations et le rapport final seront terminés d'ici le printemps 2005. Le Comité de vérification et d'évaluation de la Commission, présidé par la présidente, a approuvé le plan triennal de vérification et d'évaluation en fonction des risques. Les rapports de vérification concernant les Services juridiques et les Services financiers ont été affichés dans le site Web de la Commission.

Consultations

Aperçu

Dans le dernier rapport annuel, la Commission a souligné les cinq principes directeurs devant guider la refonte de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et son application.

La Commission s'était engagée à discuter de ces principes avec les intéressés. Elle a donc mené des consultations entre octobre et décembre 2004. Elle a cherché à rencontrer des représentants de ministères fédéraux, d'organisations du secteur privé, de groupes de revendication, de syndicats et d'employeurs, ainsi que des groupes représentant les intérêts des Autochtones, des minorités visibles, des personnes handicapées et des femmes, et des spécialistes.

En général, ces principes faisaient consensus, même si certaines questions ont été soulevées. Les sections suivantes résument les principales questions abordées lors des consultations.

Les cinq principes directeurs

La Commission a énoncé cinq principes qui devraient guider d'éventuelles modifications à la *Loi* et à son application. En vertu de ces principes, toute réforme devrait viser la réalisation des objectifs suivants :

1. **servir l'intérêt public.** Dans la pratique, cela pourrait signifier l'adoption de nouveaux instruments autres que le dépôt de plaintes pour aborder les problèmes systémiques, y compris des modifications législatives ou réglementaires, et des solutions de rechange aux plaintes comme des vérifications;

2. **transformer les comportements au travail.** Entre autres, encourager des mécanismes de règlement internes au travail;

3. **être exhaustive.** Par exemple, cela pourrait signifier l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* qui limite la capacité des membres des Premières nations habitant dans des réserves de déposer des plaintes auprès de la Commission; cela pourrait également vouloir dire ajouter la condition sociale comme motif de discrimination;

4. **être préventive et prospective.** Cela comprend des mesures telles qu'une stratégie de prévention, des initiatives proactives et la production de rapports périodiques sur la situation des droits de la personne au Canada;

5. **favoriser l'indépendance, l'impartialité et la bonne gouvernance de la Commission.** Cela pourrait exiger une modification de la structure de la Commission pour renforcer sa responsabilité directement devant le Parlement.

Ces principes ont obtenu un vaste appui. Certains ont fait valoir qu'il est important de tenir compte des circonstances particulières caractérisant les causes de déficience et de racisme au moment d'appliquer ces principes.

Changements récents

Même si les consultations ont porté sur les cinq principes, les organisations ont également exprimé leur soutien à l'égard des changements qui ont eu lieu à la Commission ces deux dernières années. Certaines organisations ayant un mandat semblable à celui de la Commission songent à s'inspirer de l'expérience de celle-ci pour apporter des changements. D'autres intéressés ont observé que les améliorations au processus de traitement des plaintes avaient contribué dans l'ensemble à faire avancer les droits de la personne dans leurs organisations.

Cependant, ces consultations ont clairement montré que les intéressés doivent aussi être assurés que l'adoption de nouvelles mesures et d'instruments plus flexibles ne se fera pas au détriment de la fonction traditionnelle de traitement des plaintes de la Commission et qu'il y aura toujours place pour le recours aux tribunaux dans le système des droits de la personne.

Changements supplémentaires

Les intéressés ont également donné leur avis sur des questions pratiques découlant de réformes récentes et proposées. Leurs commentaires facilitent le travail de la Commission qui envisage d'apporter d'autres améliorations au service et prévoit d'élargir la portée de son mandat.

Les discussions avec les intéressés ont fait ressortir des domaines de consensus et quelques enjeux importants.

Domaines de consensus

Divers changements en cours ou à l'étape de la conceptualisation ont fait l'objet d'un consensus auprès des intéressés. Celui-ci comprend :

- un appui solide aux initiatives proactives et de prévention de la Commission, à la publication d'un bilan sur la situation des droits de la personne et à l'indépendance accrue de la Commission;

- un accord général quant à la nécessité de transformer les comportements en milieu de travail. Certains intéressés ont toutefois soulevé des questions d'ordre pratique sur l'application et le suivi des modes de règlement alternatif des différends et des mécanismes de règlement internes. La Commission partage leurs préoccupations et portera une étroite attention aux mécanismes de règlement internes dans le cadre de son nouveau programme de prévention;

- un accord sur l'importance d'effectuer un suivi des règlements découlant de médiations, d'enquêtes et de conciliations pour veiller à ce qu'ils soient exécutés. La Commission a amélioré son service de suivi des règlements au sein de la Direction générale des services de règlement alternatif des différends à cette fin;

- un accord sur l'importance de former des médiateurs et d'autres employés qui s'occupent des droits de la personne. Pour répondre à ces besoins, la Commission a mis sur pied une Direction de l'apprentissage et du perfectionnement et organisé des séances d'information à l'intention du personnel du Règlement alternatif des différends. La Commission convient qu'il est essentiel de parfaire les connaissances et les compétences des employés pour qu'ils puissent produire de meilleurs résultats en matière de droits de la personne;

> [Traduction] *Nous croyons que les changements mis en œuvre par la Commission depuis ce temps montrent que celle-ci a reconnu également qu'il lui fallait réviser ses procédures. Les membres d'Employeurs des transports et communications de régie fédérale (ETCOF) qui ont eu à négocier récemment avec la Commission pensent que certains changements apportés ont un effet positif sur la manière dont les plaintes sont traitées.*
>
> ETCOF, décembre 2004

- un large appui aux modifications législatives et administratives visant à renforcer la capacité de la Commission de recourir à des instruments tels des pouvoirs accrus pour recueillir des éléments de preuve et la fixation de délais pour répondre aux rapports;

- un soutien solide à l'abrogation de l'article 67 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*. La Commission recommandera que la *Loi* soit modifiée en conséquence;

- une reconnaissance générale de la nécessité d'ajouter certaines dispositions traitant de la condition sociale comme nouveau motif de distinction illicite, même si bien des réserves ont été exprimées quant à la façon dont celle-ci sera définie;

- des divergences d'opinion sur les propositions concernant des pouvoirs d'enquête plus souples. Même si dans l'ensemble les intéressés appuyaient celles-ci, certains ont déclaré que la mise en œuvre de tout changement à cet égard devrait se faire de manière uniforme et nuancée.

Quelques questions soulevées

C'est le principe de la « protection de l'intérêt public » qui a occasionné le plus de discussions, et le terme « triage » a semé une grande confusion. Ce terme fait référence au processus qui permet d'évaluer les plaintes individuelles et de déterminer la meilleure façon de les traiter.

Le triage tient compte des avantages de répartir les plaintes en procédures accessibles, équitables et proportionnelles à leur nature. Il tient compte aussi du fait que des plaintes différentes nécessitent des solutions différentes et que chaque plainte mérite le meilleur traitement possible. Après avoir fourni ces explications aux intéressés, ceux-ci ont accordé leur soutien au concept, mais sont demeurés préoccupés par certains points qui devront être abordés.

Le rôle de la Commission devant le Tribunal est un des autres sujets qui ont été largement discutés. De manière générale, les intéressés ont compris que la Commission devait modifier son rôle afin que celui-ci reflète mieux les exigences de la *Loi* voulant que celle-ci représente l'intérêt public tandis que d'autres ne favorisaient aucune modification de ce rôle.

La Commission continue de participer à tous les cas renvoyés devant le Tribunal. Cependant, comme il a été mentionné dans la section *Activités juridiques*, la nature et la portée de sa participation lors de l'audition d'une plainte est décidée au cas par cas à la lumière de l'intérêt public.

Il est clair pour la Commission que certaines personnes croient à tort que le processus du Tribunal équivaut en quelque sorte à un procès criminel. En fait, contrairement à ce processus qui implique deux parties, soit le ministère public et le défendeur, celui relevant du Tribunal fait appel à trois parties, soit le plaignant, le mis en cause et la Commission. En vertu de la *Loi canadienne sur les droits de la personne*, la Commission peut seulement représenter l'intérêt public et non les intérêts du plaignant ou du mis en cause. Même si de nombreux plaignants et mis en cause estiment que leurs positions dans des dossiers particuliers relèvent de l'intérêt public, il incombe à la Commission en vertu de la *Loi* de représenter l'intérêt public auprès du Tribunal.

Il n'y a pas eu de consensus pour ce qui est de la proposition d'accorder à la Commission un pouvoir de vérification en matière de droits de la personne. Tandis que les employeurs manifestaient leur opposition, d'autres intéressés avisaient la Commission de définir clairement les critères qui s'appliqueraient et d'analyser l'incidence possible sur d'autres articles de la *Loi* comme les pouvoirs du Tribunal. La mise en place d'instruments autres que le dépôt de plaintes officielles et les propositions connexes visant à renforcer l'approche de la Commission, ainsi que les améliorations opérationnelles récentes donnent à penser que la Commission peut s'acquitter de son travail de manière efficace sans pouvoir de vérification.

La Commission examinera ces questions et divers points de vue exprimés par les intéressés dans le cadre des consultations et publiera un rapport détaillé en 2005.

Commissaires

Mary M. Gusella

Mary Gusella a été nommée présidente de la Commission canadienne des droits de la personne le 7 août 2002. Membre du Barreau de l'Ontario, elle est titulaire d'un baccalauréat en droit de l'Université d'Ottawa. Elle a également obtenu un certificat de l'Institut canadien des valeurs mobilières et a suivi des cours en négociation et en médiation à la faculté de droit de l'Université Harvard, dans le programme de formation professionnelle des avocats. Au cours de ses 30 années de service dans la fonction publique, M^me^ Gusella a occupé de nombreux postes de cadre supérieur; elle a notamment été sous-ministre de Multiculturalisme et Citoyenneté Canada, présidente de l'Agence de promotion économique du Canada atlantique, présidente et chef du conseil d'administration de la Société d'expansion du Cap-Breton, commissaire à la Commission de la fonction publique, chef du Réseau du leadership et présidente de la délégation canadienne à la Commission mixte internationale. Ses principaux domaines de compétences et d'intérêts professionnels sont la restructuration organisationnelle, la gestion des ressources humaines et l'innovation. M^me^ Gusella a siégé au conseil d'administration de l'Office national du film du Canada et de l'Institut d'administration publique du Canada, organisme dont elle a aussi assuré la présidence en 1999-2000.

Anne Adams

Résidante de Montréal, Anne Adams est devenue commissaire en mars 1999 et a terminé son mandat en février 2005. Canadienne bilingue s'identifiant aux deux cultures, elle est titulaire d'un baccalauréat de l'Université de Montréal et d'une maîtrise en relations industrielles de l'Université Queen's. Durant sa carrière dans la fonction publique du Canada, M^me^ Adams a travaillé à faire progresser les droits des femmes et les droits de la personne au Canada et à l'étranger. Elle a mis au point la politique sur l'emploi des femmes pour le Canada en plus de gérer l'application de la *Loi sur l'équité en matière d'emploi* et du Programme de contrats fédéraux dans la région du Québec. À titre de directrice administrative de la Fondation canadienne des droits de la personne, M^me^ Adams a conçu un programme international de formation sur les droits de la personne, qui a connu un véritable succès. Elle a reçu en 1992 la Médaille commémorative du 125e anniversaire de la Confédération en reconnaissance de ses efforts. Elle a également servi les intérêts de plusieurs chambres de commerce et conseils d'administration de divers organismes communautaires, dont la Fédération des femmes du Québec. En 1996, elle a fondé AEA Stratégie et Développement Inc., une société spécialisée dans l'équité en emploi et le développement international. Depuis 1998, elle assume la présidence des Femmes regroupées pour l'accessibilité au pouvoir politique et économique.

Robinson Koilpillai

Robinson Koilpillai, C.M., a exercé la fonction de commissaire de 1995 jusqu'à février 2004. Enseignant, directeur d'école et travailleur communautaire bénévole, il a aussi exercé les fonctions de président de l'Alberta Cultural Heritage Council, de président de l'Alberta Council for Global Cooperation, de membre du bureau du Conseil canadien pour la coopération internationale et de président de la Canadian Multicultural Education Foundation. En 1980, M. Koilpillai s'est vu remettre le prix de l'homme de l'année par le ministre fédéral du Multiculturalisme et a reçu, en 1988, le prix national d'excellence en enseignement du Conseil des Arts du Canada. En 1998, il a été admis au Temple de la renommée d'Edmonton et a été couronné du prix honorifique de l'Alberta et du prix Lewis-Perinbam pour le développement international. Lauréat de la médaille commémorative du gouverneur général en 1992, il a été nommé membre de l'Ordre du Canada en 1996.

Mary Mac Lennan

Résidante de Halifax, en Nouvelle-Écosse, Mary Mac Lennan a exercé la fonction de commissaire de novembre 1995 à février 2005. Admise au barreau de sa province en 1979, elle a exercé sa profession de façon indépendante jusqu'en 1990. En 1981-1982, elle a occupé le poste de coordonnatrice provinciale de la Ligue pour l'égalité d'accès de la Nouvelle-Écosse. Elle a fait office de coordonnatrice des relations multiculturelles et interraciales pour la Ville de Halifax de 1990 à 1992. Lauréate du prix des droits de la personne décerné par la Nouvelle-Écosse en 1993, elle a été nommée présidente de la Commission des droits de la personne de cette province en 1996, après avoir rempli deux mandats en qualité de membre. En 1999, M^me^ Mac Lennan a accepté le poste de coordonnatrice de l'équité à l'Université St. Francis Xavier. Depuis, elle poursuit ses travaux sur les nouvelles techniques génétiques et de reproduction sous l'angle des droits de la personne. Elle a également fait partie du comité de rédaction de *Just Cause*, revue de droit qui s'adresse aux personnes handicapées et aux juristes intéressés par le dossier des droits des personnes handicapées.

Aimable Ndejuru

Résidant de Montréal, Aimable Ndejuru a été nommé commissaire en décembre 2004. Il a obtenu un doctorat en sciences du sport et en anthropologie de l'Université de Cologne et de l'École supérieure allemande des sports en 1982. Au fil des ans, il a acquis une solide formation en droits de l'homme et en droit de l'immigration. Son parcours l'a amené à exercer diverses fonctions, dont celles de commissaire et de conseiller en perfectionnement professionnel auprès de la Commission de

l'immigration et du statut de réfugié. Auparavant, il a enseigné aux départements de kinanthropologie et de l'éducation de l'Université du Québec à Montréal (UQÀM). Il a également été journaliste, professeur et entraîneur sportif en Allemagne et au Rwanda. M. Ndejuru a toujours joué un rôle très actif auprès des communautés ethniques et des organismes sportifs et communautaires. Il a notamment participé activement aux travaux du Comité des femmes et des enfants revendicateurs du statut de réfugié de même qu'à la fondation de l'association Amitiés Canada-Rwanda, un organisme voué à la promotion de l'amitié entre les deux pays. M. Ndejuru parle le français, l'allemand et l'anglais.

Kelly Russ

Membre de la Première nation des Haïdas, Kelly Harvey Russ a été nommé commissaire en avril 1998. En 1990, M. Russ a obtenu un baccalauréat ès arts en science politique et en histoire et a terminé en 1993 un baccalauréat en droit à l'Université de Victoria, où il a présidé la Native Law Student Society. En 1994, il est devenu membre du Barreau de la Colombie-Britannique et de l'Association du Barreau canadien. Aujourd'hui travailleur indépendant, M. Russ se penche tout particulièrement sur les droits des peuples autochtones et les litiges qui découlent de la *Loi sur les Indiens* et d'autres lois fédérales, provinciales et territoriales relatives aux Autochtones. De plus, il défend les intérêts d'Autochtones dans des causes touchant le droit de la famille et la protection de l'enfance.